

Yksityisellä sektorilla työskentelevien puheterapeuttien työssä jaksaminen ja työn kuormituksesta palautuminen

Helsingin yliopisto
Lääketieteellinen tiedekunta
Logopedian koulutusohjelma
Pro gradu -tutkielma
Joulukuu 2018
Katri Roukala

Ohjaaja: Kaisa Launonen



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Lääketieteellinen		Laitos - Institution - Department Psykologia ja logopedia	
Tekijä - Författare - Author Katri Maria Roukala			
Työn nimi - Arbetets titel Yksityisellä sektorilla työskentelevien puheterapeuttien työssä jaksaminen ja työn kuormituksista palautuminen			
Oppiaine - Läroämne - Subject Logopedia			
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Pro gradu -tutkielma / Kaisa Launonen		Aika - Datum - Month and year Joulukuu 2018	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 57 s + x 4 liitteet.
Tiivistelmä - Referat – Abstract <p>Tavoitteet. Työhyvinvointiin vaikuttavat nykyajan muuttuvassa työelämässä useat eri tekijät, jotka voidaan karkeasti jakaa työn kuormitus- ja voimavaratekijöihin. Kohtuullinen määrä kuormitusta tekee työstä motivoivaa, mutta liiallinen kuormitus ja vähäiset voimavaratekijät voivat altistaa liialliselle stressille ja mahdolliselle loppuunpalamiselle. Työssä jaksaminen ja työn kuormituksista palautuminen vaikuttavat työntekijöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin sekä työn laatuun tasapainottamalla kuormitus- ja voimavaratekijöiden suhdetta. Puheterapeuttien työhyvinvointia on aiemmin tutkittu jonkin verran julkisella sektorilla työskentelevien puheterapeuttien näkökulmasta. Yksityisellä sektorilla työskentelevien puheterapeuttien työnkuva poikkeaa monin tavoin julkisella sektorilla työskentelevien puheterapeuttien työnkuvasta, mutta heidän työhyvinvoinnistaan ei ole aikaisemmin tehty tutkimusta. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten yksityisellä sektorilla työskentelevät puheterapeutit jaksavat työssään ja miten he palautuvat työn kuormituksista. Lisäksi selvitettiin millaisia keinoja puheterapeutit käyttävät edistääkseen työssä jaksamista ja palautuakseen työn kuormituksista.</p> <p>Menetelmät. Tutkimusta varten haastateltiin kahdeksaa yksityisellä sektorilla työskentelevää puheterapeuttia. Haastattelujen työpaikan laatu ja työkokemuksen määrä vaihtelivat. Haastattelumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastattelurunko muodostettiin aikaisempaan tutkimukseen ja aiheeseen keskeisesti liittyviin teorioihin pohjautuen. Haastattelut äänitettiin ja litteroitiin. Kerätty aineisto analysoitiin induktiivisen sisällönanalyysin keinoin.</p> <p>Tulokset ja johtopäätökset. Puheterapeuttien työssä jaksaminen oli tämän tutkimuksen havaintojen valossa hyvää. Puheterapeutit kokivat työssä jaksamisensa parantuneen työuransa aikana. Tärkeimpinä työssä jaksamista edesauttavina tekijöinä pidettiin kollegiaalista tukea, työn vapautta, asiakkaita, työnohjausta ja koulutuksia. Myös työn kuormituksista palautuminen oli tämän tutkimuksen tulosten mukaan hyvää. Palautumisen kannalta merkittävimpiä tekijöitä olivat uni, liikunta ja luonto, perhe ja sosiaaliset suhteet sekä harrastukset. Työssä jaksamista tukevat ja palautumista edesauttavat tekijät ovat yksilöllisiä, mutta yhdistäviä piirteitä löytyy paljon. Jatkossa olisi tarpeellista selvittää, millaisia kuormitustekijöitä yksityisellä sektorilla työskentelevien puheterapeuttien työnkuvaan sisältyy ja miten työorganisaatiossa voitaisiin tukea puheterapeuttien työhyvinvointia.</p>			
Avainsanat - Nyckelord puheterapeutti, puheterapia, työssä jaksaminen, palautuminen, haastattelututkimus, sisällönanalyysi			
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet) ethesis.helsinki.fi			
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information			



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Medicine		Laitos - Institution - Department Psychology and logopedics	
Tekijä - Författare - Author Katri Maria Roukala			
Title Coping with workload and recovery from work-related stress among speech-language pathologists working in the private sector			
Oppiaine - Läroämne - Subject Logopedics			
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Master's Thesis / Kaisa Launonen		Aika - Datum - Month and year December 2018	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 57 pp. + 4 appendices
Tiivistelmä - Referat - Abstract <p>Objectives. Many factors can affect job well being in the changing working life. These changes can be divided into job demands and job resources. Work has to be somewhat demanding to be meaningful and motivating but too many demands and too few resources can predispose to excessive stress and a potential burn out. Coping with workload and recovery from work-related stress affect employees well-being as a whole as well as the quality of the work by balancing the job demands and resources. The job well-being of speech-language pathologists in public health services has been studied to some extent. Speech-language pathologists in the private sector work in very different settings compared to those working in public health services. However, their job well-being has not been investigated before. The objective of this study was to describe how speech-language pathologists working in the private sector are coping with workload and how they recover from work-related stress. In addition, the means and resources speech-language pathologists use to overcome work-related stress were examined.</p> <p>Methods. Eight speech-language pathologists working in private sector were interviewed for this study. The amount of experience and the quality of the workplaces varied among the speech-language pathologists. The interviews were carried out using semi-structured theme interview. Themes for the interview were formed based on the previous research and the fundamental theories considering work-related well-being. The interviews were recorded, transcribed, and the data were analysed using inductive content analysis.</p> <p>Results and conclusions. In this study, the coping with workload was good among the speech-language pathologists. Speech-language pathologists had experienced improvements in coping with workload during their careers. The most important factors considering coping with workload were collegial support, independence, clients, work-counselling and educating oneself. The recovery from work-related stress was also good according to this study. The most meaningful factors considering recovery were sleep, exercising and nature, family and social interaction, and leisure activities. These factors are individual, but many common features can be found. In the future it would be beneficial to find out what kind of stress-factors are present in the line of work among speech-language pathologists working in the private sector and what the work organisations can do to improve the well-being of their employees.</p>			
Keywords speech-language pathologist, speech-language pathology, coping with workload, recovery, work-related stress, semi-structured interview, content analysis			
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited The Helsinki University Library – Helda / E-thesis (Master's Thesis) <i>ethesis.helsinki.fi</i>			
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information			

Lämmin kiitos Kaisalle kannustuksesta ja asiantuntevasta ohjauksesta.

Läheisilleni kiitos mukana kulkemisesta, tuesta ja kannustavista sanoista.

Tutkimukseen osallistuneille yksityisen sektorin puheterapeuteille suuri kiitos kokemusten jakamisesta ja innostamisesta.

Sisällys

1	JOHDANTO	1
2	TYÖHYVINVOINTI.....	3
2.1	Työhyvinvointi ja sen tutkimus	3
2.2	Positiivinen psykologia.....	4
2.3	Vaatimusten ja voimavaratekijöiden malli	6
2.4	Palautuminen työn kuormittavuuden ehkäisijänä	7
2.5	Työhyvinvoinnin yksilölliset tekijät.....	12
3	PUHETERAPEUTTIIEN TYÖSSÄ JAKSAMINEN	16
3.1	Puheterapeutin työn erityispiirteitä	16
3.2	Puheterapeuttien työssä jaksaminen ja palautuminen	17
4	YRITTÄJYYDEN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN	20
5	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	22
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	23
6.1	Tutkimushenkilöt.....	23
6.2	Aineiston muodostuminen.....	24
6.3	Aineiston käsittely ja analysointi	25
7	TUTKIMUSTULOKSET	27
7.1	Työssä jaksamisen taso	27
7.2	Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät.....	29
7.2.1	Työhön liittyvät tekijät.....	29
7.2.2	Henkilökohtaiset ominaisuudet tai taidot	31
7.2.3	Taitojen hankkiminen	33
7.3	Palautuminen.....	34
7.3.1	Palautuminen työajalla	34
7.3.2	Palautuminen työajan ulkopuolella.....	35
8	POHDINTA	38
8.1	Työssä jaksamisen pohdinta.....	38
8.2	Palautumisen pohdinta	42
8.3	Menetelmän arviointi.....	44
8.4	Johtopäätökset	47
8.5	Kliiniset sovellutukset ja jatkotutkimusehdotuksia	47
	LÄHTEET	49
	LIITTEET	

1 Johdanto

Työ on nykyaikana harvoin puhtaasti vain elannon ansaitsemiskeino. Se vaikuttaa työntekijän elämän useaan eri osa-alueeseen ja voi joillekin olla jopa elämän tarkoituksen lähde (Belkić. & Savić, 2013). Parhaimmillaan työstä voi saada elämäänsä arvostuksen, järjestyksen ja saavutusten kokemuksia (Belkić. & Savić, 2013). Usein työ ei kuitenkaan tarjoa tekijälleen kaikkea sitä hyvää, mihin sillä voisi olla potentiaalia. Jotkut viettävät työssään ison osan vuorokaudesta kokien stressiä, ahdistusta ja työn merkityksettömyyttä (Belkić. & Savić, 2013). Työn jatkuva kokeminen kuormittavana voi johtaa liialliseen stressiin, työuupumukseen ja sairastumiseen (Joshi, 2005). Työuupumus tai sairastuminen ovat ilmeinen haitta sekä työntekijälle että työorganisaatiolle (Troughakos & Hideg, 2009). Näistä syistä työhyvinvointitutkimus keskittyi pitkään työperäisen stressin ja työuupumuksen tutkimiseen (Schaufeli & Bakker, 2004). Niin kutsuttu vauriokeskeinen lähestymistapa tavoittaa kuitenkin vain rajoitetusti työperäisestä stressistä ja työuupumuksesta palautumisen prosesseja (Sonnentag & Geurts, 2009). Lisäksi suurin osa työtä tekevistä ihmisistä selviytyy työn vaatimuksista ilman suurempia ongelmia ja voi hyvin niin psyykkisesti kuin fyysisestikin (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen, 2005). Mitä he siis tekevät toisin kuin he, jotka uupuvat?

Edellä mainittu kysymys on osaltaan innoittanut tutkijoita lähestymään työhyvinvointia voimavaralähtöisestä näkökulmasta. Voimavarakeskeinen työhyvinvointitutkimus nojaa vahvasti positiivisen psykologian ajatusmaailmaan (Kinnunen & Mauno, 2009), ja sen tarkoitus on selvittää, minkälaiset ominaisuudet ja toiminnot suojaavat työntekijää työhön liittyviltä kuormitustekijöiltä. Lisäksi työelämän muuttuminen yhä vaativammaksi on innoittanut tutkimusta siitä, miten työn lisääntyneistä vaatimustekijöistä voidaan tehokkaimmin palautua (Kinnunen & Mauno, 2009).

Vaikka työhyvinvoinnin tutkimukseen on viime vuosina kiinnitetty yhä enemmän huomiota, tutkimusta puheterapeuttien työssä jaksamisesta on tehty hyvin vä-

hän. Lisäksi vähäiset tutkimukset on tehty lähes kokonaan julkisen sektorin puheterapeuttien työssä jaksamisesta. Puheterapeutin työhön kuitenkin liittyy useita tekijöitä, jotka ovat työhyvinvointitutkimuksen kannalta mielenkiintoisia. Työ on itsenäistä asiantuntijatyötä, jossa ollaan jatkuvasti vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Yksityisellä sektorilla työskentely poikkeaa julkisella puolella työskentelystä myös monin tavoin. Monet puheterapeutit toimivat alalla yrittäjinä, ja myös työsuhteiset työntekijät tekevät työtä usein ilman varsinaisen tiimin tukea.

Tämän pro gradu -tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa yksityisellä sektorilla työskentelevien puheterapeuttien työssäjaksamisesta työntekijän voimavarojen sekä työn vaatimustekijöihin liittyvien palautumiskeinojen näkökulmasta. Puheterapeutin työ on vaativaa asiantuntijatyötä, jossa viimeaikaiset työelämän muutokset näkyvät kuten muillakin vastaavilla aloilla. On tärkeää selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijät työssä jaksamiseen ja kuormitustekijöistä palautumiseen, jotta työntekijät voivat tietoisesti säädellä omaa työssä jaksamistaan ja jaksaa työssään terveenä ja uupumatta.

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnista on kolmen viime vuosikymmenen aikana tullut oleellinen osa työhön liittyvän tutkimuksen kenttää (Kinnunen, Feldt & Mauno, 2005). Voimavaralähtöisen työhyvinvointitutkimuksen perinne on vielä kuitenkin melko nuori, vaikka varhaisimmat aiheeseen liittyvät tutkimukset toteutettiin jo 1980-luvun lopulla (ks. esim. Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Demerouti, Bakker, Sonnentag & Fullagar, 2012). Lisäksi palautumisen merkitys työhyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle on tiedetty jo pitkään, mutta tämä tieto ei varsinaisesti ole vielä näkynyt aiheesta tehdyn tutkimuksen määrässä (Siltaloppi & Kinnunen, 2009).

Työhyvinvointi on laaja käsite ja näkökulmasta riippuen on määritelty varsin eri tavoin. Useimmiten se liitetään erityisesti työterveyteen ja työkykyyn (Manka & Manka, 2016). Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmän mukaan se on ”kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi” ja joka ilmenee työntekijän innostuneisuutena, aloitekykyisyytenä ja motivoituneisuutena (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2018, <https://stm.fi/tyohyvinvointi>). Työterveyslaitoksen (2018) mukaan työhyvinvointi syntyy työn arjessa ja siitä ovat vastuussa niin työntekijä kuin työnantajakin. Työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin vaikuttavat niin työn ominaisuudet, työntekijän persoonallisuuspiirteet kuin myös henkilökohtainen elämäntilanne (Feldt, Mäkikangas & Kokko, 2005, 75).

2.1 Työhyvinvointi ja sen tutkimus

Sosiaali- ja terveysministeriön teettämän raportin (2014) mukaan Suomessa on vuosina 2010-2013 tutkittu työhyvinvointia erityisesti seuraavista näkökulmista: työolot, työ eri aloilla, työn uudemmat muodot, työn epävarmuus ja määräaikaisuus, työn ja muun elämän suhde, temperamentti ja persoonallisuus, ikä ja elämäntilanne, sukupuoli, sosioekonominen asema ja etninen tausta, esimiestyö, oikeudenmukainen kohtelu, organisaatiomuutokset, tuloksellisuus, työstressi,

työuupumus, varhainen eläköityminen, työn imu, palautuminen, hyvinvointiteknologiat, kuntoutus, työterveyshuolto ja kehittäminen (STM, 2014). Tutkimusten näkökulma on laajentunut Sosiaali- ja terveysministeriön raportin (2014) mukaan työn kuormitustekijöistä voimavaratekijöihin, ja se on ollut myös ministeriön toive tutkimusten suuntauksessa. Voimavaratekijöiden ja positiivisen psykologian näkökulmasta tutkimus on suuntautunut erityisesti työn imuun, työn tuunaukseen, flow-ilmiöön sekä työn merkityksellisyyteen (Mäkikangas et al., 2014).

Tutkimukset ovat olleet asetelmiltaan pitkittäistutkimuksia, joissa samaa mittaria on käytetty samoille tutkittaville eri ajankohtina, sekä poikittaistutkimuksia, joissa eri henkilöitä on tutkittu samana ajankohtana tai tutkimus on kohdennettu tiettyyn ammattiryhmään. Lisäksi esimerkiksi Työterveyslaitos on tuottanut muutaman vuoden välein Työ ja terveys Suomessa -katsauksia, joissa selvitetään suomalaisen työelämän yleistä tilaa (TTL, 2013). Voimavaratekijöiden tutkimuksessa käytettyjä yleisiä mittareita ovat muun muassa N-POP (*Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology*) ja Utrecht Work Engagement Scale (Christensen, 2012; Schaufeli & Bakker, 2003). Työstä palautumisen tutkimusta on Suomessa tehty lähinnä työn ulkopuolisten palautumistekijöiden näkökulmasta (Mäkikangas et al., 2014).

2.2 Positiivinen psykologia

Positiivisella psykologialla tarkoitetaan ihmisten hyvinvoinnin, terveyden ja niitä ennustavien tekijöiden tutkimusta (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Suuntaus sai alkunsa 1990-luvun taitteessa vastauksena sille huomiolle, ettei perinteinen psykologia vauriokeskeisine lähestymisineen kyennyt ennalta ehkäisemään ihmisten pahoinvointia (Uusitalo-Malmivaara, 2014, 14). Positiiviselle psykologialle on keskeistä ihmisen subjektiivisen hyvinvoinnin eli onnellisuuden tutkimus ja keinot joilla se voidaan saavuttaa (Martela, 2014, 31, 38).

Perinteisessä työpsykologiassa on keskitytty tarkastelemaan työhyvinvointia kielteisestä näkökulmasta eli lähinnä stressin ja kuormittuneisuuden kannalta

(Kinnunen, Feldt & Mauno, 2005). Työhyvinvoinnin stressimallit jättävät huomiotta työn, työpaikan sekä työntekijän aktiivisen roolin työelämässä (Manka, 2014). Positiivisen psykologian näkökulmasta työhyvinvoinnissa ei kuitenkaan ole kyse pelkästään kuormittavuus- ja stressitekijöiden poissaolosta, vaan myös terveyttä ja hyvinvointia edistävien voimavaratekijöiden läsnäolosta työelämässä (Uusitalo-Malmivirta, 2014, 14-15; Hakanen, 2014, 304).

Martin Seligmanin kehittämää positiivisen psykologian käsitettä on myös kritisoitu. Esimerkiksi työhyvinvoinnin osalta on todettu, että jos ihmisillä on jo valmiiksi positiivinen elämänasenne, saattavat he tulla herkemmin valituiksi työtehtäviin (Ehrenreich, 2009). Lisäksi positiivista psykologiaa on moitittu halusta poistaa kaikki kielteinen, vaikka on havaittu, että mitä enemmän jotain asiaa yrittää olla ajattelematta, sitä vahvemmin ja useammin se mieleen ponnistaa (Burkeman, 2012, 15). Positiivisen psykologian pelätään myös houkuttelevan erilaisia guruja ja konsultteja helpon rahan toivossa (Ojanen, 2014, 104-105). Työhyvinvoinnin näkökulmasta uhkana on, että positiivinen psykologia valjastetaan yritysten hyödyksi työntekijöiden kustannuksella. Tämän vuoksi hyvinvointitekijöitä on syytä tarkastella myös työntekijöiden näkökulmasta.

Positiivisen psykologian määrittelemiä työhyvinvoinnin osa-alueita ovat *työtyytyväisyys*, *työsitoutuneisuus* sekä *työn imu* (Kinnunen et al., 2005). *Työtyytyväisyys* on vanhimpia käytössä olevia mittareita sille, kuinka paljon työntekijät pitävät tai eivät pidä työstään. *Työtyytyväisyydellä* kuvataan työntekijän asennetta työtä kohtaan: sitä, miten hyvin työ täyttää tekijän tarpeet ja miten työntekijä saavuttaa työlle asettamiaan tavoitteita (Kinnunen et al., 2005).

Työsitoutuneisuudella tarkoitetaan sitä, miten yksilö samaistuu työhönsä ja miten se vaikuttaa työroolin osaan minäkäsityksessä ja elämässä (Kinnunen et al., 2005). Mitä paremmin työ tyydyttää ihmiselle tärkeitä tarpeita, sitä enemmän hän siihen sitoutuu. Työsitoutuminen vaikuttaa olevan yhteydessä myös työtyytyväisyyteen, ja korkea sitoutuneisuus ennakoii vähäisiä työpaikanvaihtoaikkeitä. Jos työhön liittyy paljon stressitekijöitä, työsitoutuneisuus vaikuttaa kuitenkin olevan terveyden riskitekijä (Kinnunen et al., 2005).

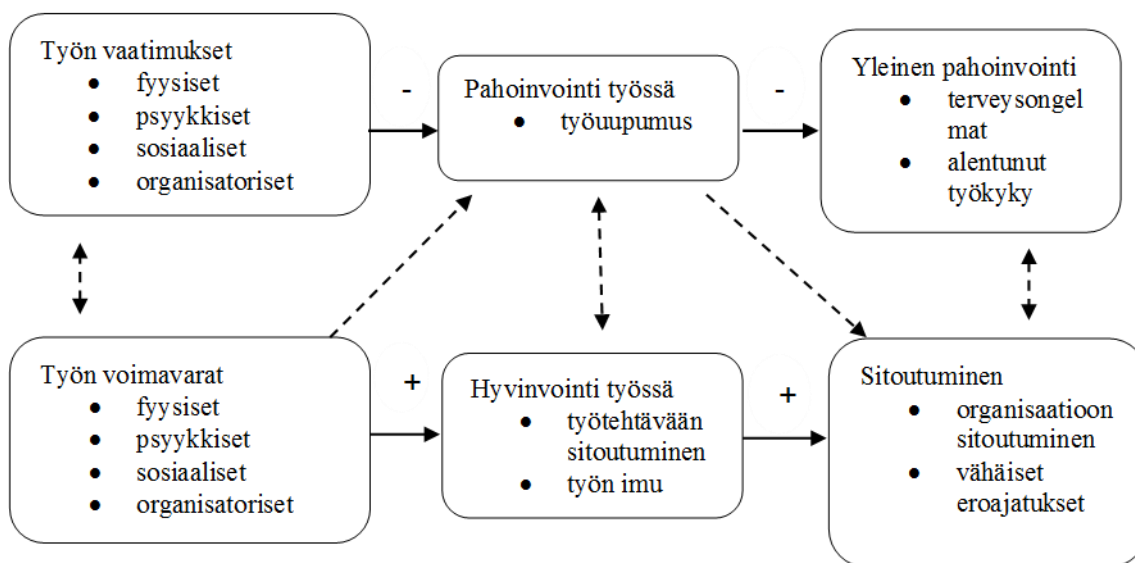
Työn imulla on useita eri määritelmiä, mutta yleensä sitä kuvataan ainakin työntekijän energisyyden tai tarmokkuuden kokemukseksi, työhön omistautumiseksi

tai sitoutuneisuudeksi (Kinnunen et al., 2005). Lisäksi siihen liitetään esimerkiksi työhön uppoutumisen sekä pystyvyyden kokemuksia (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Työn imun on osoitettu olevan yhteydessä positiivisiin työasenteisiin sekä hyvään itsearvioituun terveyteen ja työkykyyn (Kinnunen et al., 2005). Sillä on kuitenkin havaittu joissain tilanteissa myös pimeä puolensa: Halbesleben tutkimusryhmineen (2009) havaitsi työn imun olevan yhteydessä risiiritakokemukseen kodin ja perheen välillä. Ilmiötä selitettiin sillä, että työntekijän voimavarat kuluivat hänen toimiessaan liiallisesti työpaikan hyväksi, mikä heijastui kielteisesti perhesuhteisiin.

2.3 Vaatimusten ja voimavaratekijöiden malli

Kuten työn stressitekijöitä ja ärsykeitä tutkittaessa, myös työhyvinvointia positiivisen psykologian näkökulmasta tarkasteltaessa voidaan hyödyntää työn vaatimusten ja työn voimavaratekijöiden mallia (Job Demands -Resources, JD-R) (Demerouti et al. 2001; Mäkikangas et al. 2005, 57). JD-R -mallin mukaan työn vaatimukset voivat olla fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia tekijöitä, jotka vaativat työntekijältä ponnisteluja. Voimavaratekijöillä taas tarkoitetaan niitä fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia tekijöitä jotka edistävät ammatillista kasvua, vähentävät työn kuormitustekijöitä ja auttavat työntekijää saavuttamaan työlle asetettuja päämääriä (Mäkikangas et al., 2005, 57). Vaatimukset eivät ole pelkästään kielteisiä tekijöitä, vaan työn mielekkyys perustuu osaltaan usein sopivaan määrään vaatimustekijöitä, ja samat tekijät voidaan tulkita sekä vaatimus- että voimavaratekijöiksi (Mäkikangas et al., 2005, 58).

JD-R -malliin kuuluu kaksi hyvinvointiprosessia (kuvio 1), jotka johtuvat joko työn vaatimuksista tai voimavaroista (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Mallissa työn vaatimukset ovat yhteydessä energiapolkuun joka puolestaan johtaa työssäjaksamisen ongelmiin sekä heikentyneeseen terveyteen. Työn voimavaratekijät ovat mallin mukaan yhteydessä motivaatiopolkuun, joka lisää työntekijän sitoutuneisuutta työhönsä ja siten myös sitoutuneisuutta organisaatioon (Schaufeli & Bakker, 2004)

Energiapolku**Motivaatiopolku**

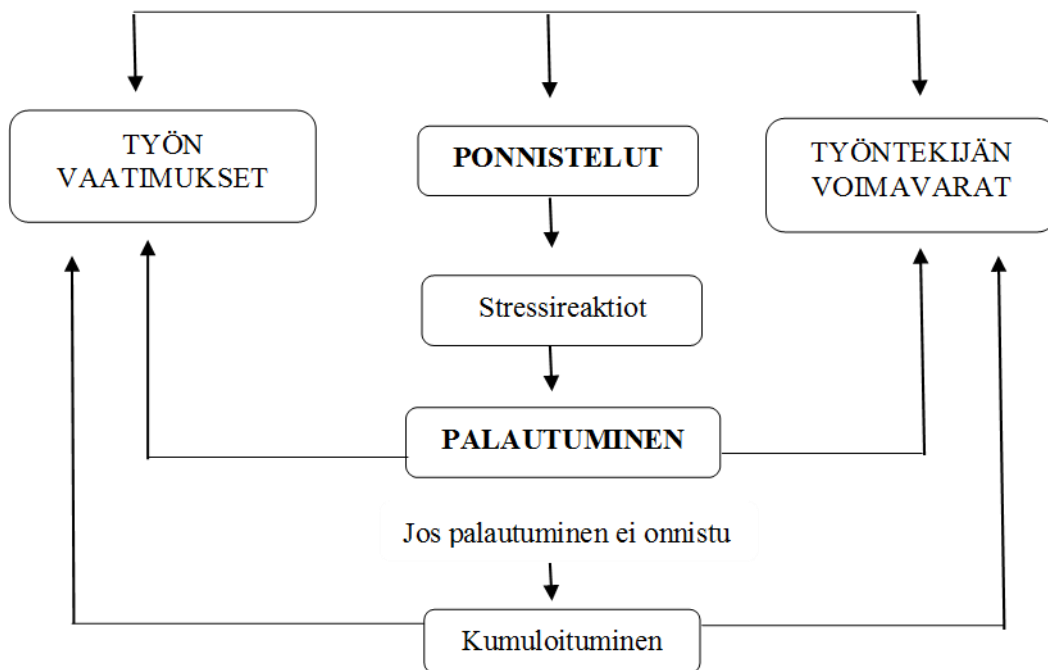
Kuvio 1. Työn voimavarojen ja vaatimusten yhteys hyvinvointiprosesseihin (Mäkikangas et al., 2005, 50).

Prosessit eivät ole täysin toisistaan erillisiä vaan voivat risteytyä. Työn fyysiset vaatimustekijät voivat altistaa työuupumukselle, mutta samaan aikaan saman työn sosiaaliset voimavarapiirteet voivat toimia uupumukselta suojaavina tekijöinä (Mäkikangas et al., 2005).

2.4 Palautuminen työn kuormittavuuden ehkäisijänä

Koska työn kuormittavuustekijöiltä ei voi eikä kannatakaan täysin suojautua, on työn kuormittavuustekijöistä aiheutuneesta stressistä palautuminen työntekijälle tärkeä taito. Palautumisen määritelmiä on useita, mutta yhteistä niille on se, että palautumista ilmenee kuormituksen jälkeen, kun kuormittava tekijä ei enää vaikuta (Sonnentag & Geurts, 2009; Kinnunen & Feldt, 2009). Palautumisen käsite kuvaa tapahtumaketjua, jonka aikana kuormituksen kielteiset vaikutukset korjaantuvat ja yksilön toiminnot palaavat kuormitusta edeltävälle tasolle (Demerouti, Bakker, Geurts & Taris, 2009).

Palautumista voidaan käsitellä ponnistusten ja palautumisen mallin näkökulmasta (eng. Effort-Recovery model; Meijman & Mulder, 1998). Mallilla kuvataan työn vaatimusten aiheuttamien ponnistelujen ja palautumisen välistä suhdetta (kuvio 2). Mallin mukaan työntekijä ponnistelee työssä kulloistenkin voimavarojensa mukaan, jotka koostuvat sekä psykologisista taidoista, reagointitaitumuksista että psykofysiologisesta tilasta (Kinnunen & Feldt, 2009). Ponnistelusta seuraa kuormitusta, mikä ilmenee fysiologisten reaktioiden lisäksi yksilön käyttäytymisessä ja kokemuksissa (Kinnunen & Feldt, 2009). Kun työntekijä ehtii palautua aiemmasta kuormittumisesta ennen seuraavaa ponnistelua, vallitsee ponnistusten ja palautumisen välillä tasapaino. Jos palautuminen ei onnistu tai ole riittävää suhteessa ponnistuksiin, vallitsee ponnistelujen ja palautumisen välillä epäsuhta. Epäsuhtatilanne aiheuttaa väsymystä, ja jos työn vaatimukset pysyvät ennallaan, joutuu työntekijä ponnistelemaan entistä kovemmin (Demerouti et al., 2009). Mallin mukaan työajan jälkeisellä palautumisella on yhteys siihen, miten työntekijä pystyy kohtaamaan työn vaatimukset. Epäsuhtatilanne myös lisää työntekijän kielteisiä tunteita työtä kohtaan, ja pitkittyessään epäsuhta aiheuttaa muutoksia fyysisen ja psyykkisen terveyden muutoksia (Kinnunen & Feldt, 2009). Jos palautuminen on riittävää, työn vaatimuksiin suhtaudutaan ennemmin positiivisina haasteina kuin kielteisenä kuormituksena (Bakker, Van Emmerik, Geurts & Demerouti, 2008).



Kuvio 2. Ponnistelujen ja palautumisen malli (Meijman & Mulder, 1998, 9)

Sonnentag ja Fritz (2007) ovat määritelleet neljä psykologista mekanismia, jotka auttavat palautumaan: *psykologinen irrottautuminen*, *rentoutuminen*, *taidon hallintakokemukset* ja *kontrolli vapaa-ajalla*. *Psykologinen irrottautuminen* tarkoittaa tilaa, jossa työntekijä ei tee työhön liittyviä tehtäviä ja myös sulkee työasiat pois mielestään. *Rentoutunut olotila* kuvaa alhainen virittyneisyys ja myönteinen tunnetila. Rentoutuneen olotilan voi saavuttaa esimerkiksi kuuntelemalla musiikkia tai liikkumalla luonnossa. *Taidon hallintakokemuksilla* tarkoitetaan sellaisia vapaa-ajan toimintaa, josta voi saada onnistumisen ja pätevyyden kokemuksia. Tällaiset kokemukset lisäävät yksilön pystyvyyskokemuksia. Näitä hallintakokemuksia saavutetaan ponnistelun kautta; palautuminen ei siis vaadi aina ehdotonta rentoutumista ja toimeentuloa (Sonnentag & Geurts, 2009). Myös *vapaa-ajan kontrolli* – siis se, että yksilö pystyy päättämään mitä ja milloin vapaa-ajallaan tekee – vaikuttaa palautumiseen (Sonnentag & Fritz, 2007).

Työntekijät palautuvat työn kuormituksista sekä vapaa-ajalla että työajalla (Troughakos & Hideg, 2009; Troughakos, Beal, Green & Weiss, 2008). Työajalla

palaututaan lyhyissä jaksoissa, usein sovittujen taukojen aikana. Jotta taukojen aikana voi palautua, tulee työntekijän tehdä jotain, mikä vähentää henkilökohtaisten voimavarojen kulutusta ja edesauttaa niiden palautumista (Trougakos & Hideg, 2009). Tauot lisäävät työntekijät hyvinvointia ja onnellisuutta, kunhan tauon toiminta on sellaista, minkä työntekijä kokee työtehtävää mieluisampana (Fritz & Sonnentag, 2005). Tämä pätee myös fyysisesti kuormittaviin toimintoihin, kunhan ne ovat työntekijälle mieluisia. On myös havaittu, että jos työntekijät osallistuvat taukojen aikana epämieluisiin aktiviteetteihin, henkilökohtaiset voimavarat ehtyvät (Moller, Deci & Ryan, 2006). Myöskään erilaisten askareiden toimittaminen taukojen aikana ei ole suotavaa vaan johtaa usein voimavarojen ehtymiseen (Trougakos & Hideg, 2009).

Vapaa-aika voidaan määritellä ajaksi, jolloin yksilö on vapaa velvollisuuksista ja rooleista, vapaa tekemään valintansa mukaan itselle mieluisia asioita (Kaplan, 1975). Tämän rajauksen ulkopuolelle jäävät esimerkiksi nukkuminen ja syöminen välttämättömän luonteensa vuoksi. Samoin vapaa-aikaan ei kuulu lapsen hoito, koska se liittyy vanhemman rooliin (Siltaloppi & Kinnunen, 2009). Vapaa-ajan laadulla ja määrällä on tärkeä merkitys palautumisessa (Siltaloppi & Kinnunen, 2009). Riittävää vapaa-ajan määrää on vaikea määrittää; oleellisempaa vaikuttaa olevan yksilön oma kokemus vapaa-ajan määrästä. Kun vapaa-ajan määrä viikoittain alittaa 10 tuntia, on palautuminen kuitenkin uhattuna (Siltaloppi & Kinnunen, 2009).

Demerouti kumppaneineen (2009) on luokitellut vapaa-ajan palautumistoiminnot viiteen luokkaan: *vähäisten ponnistusten toiminnot* (eng. low-effort activities), *rentotumistoiminnot*, *sosiaaliset toiminnot*, *fyysiset toiminnot* ja *luovat toiminnot*. *Vähäisten ponnistusten toiminnot* ovat esimerkiksi television katselu tai musiikin kuuntelu. Näiden toimintojen palauttava vaikutus perustuu siihen, että ne eivät kuluta olemassa olevia voimavaroja (Sonnentag, 2001). Tämä näkemys on myös kyseenalaistettu ja on ehdotettu, että vähäisten vaatimusten toiminnot palautumisen edesauttamisen sijaan passivoisivat ja lisäisivät apatiaa (Haworth & Iso-Ahola, 1997). Empiiriset havainnot ovat myös ristiriitaisia. Joissakin tutkimuksissa vähäisten ponnistelujen toiminnoista on havaittu olevan

hyötyä palautumiselle, toisissa yhteyttä palautumiseen ei ole ilmennyt juuri lainkaan (Sonnentag, 2001; Sonnentag & Natter, 2004).

Rentoutumistoimintoihin voi kuulua esimerkiksi kävely metsässä tai meditointi (Demerouti et al. 2009; DeBloom et al. 2009). Yhteistä näille toiminnoille on, että ne eivät vaadi tekijältään paljoa ponnisteluja, mutta hän tekee aktiivisesti jotain, mikä tuottaa hänelle mielihyvää. Tällaiset toiminnot toimivat palautumisen edesauttajina kahdella tavalla: ne eivät vaadi suuri ponnistuksia ja mahdollistavat näin psykofyysisen aktivaation tasaantumisen kuormitusta edeltävälle tasolle, ja toisaalta niiden tuottamat miellyttävät kokemukset ja tunteet edesauttavat yksilön hyvinvointia (Sonnentag & Fritz, 2007).

Sosiaaliin toimintoihin kuuluu oleellisesti ajan viettäminen niiden ihmisten kanssa, joiden seurasta pitää (Sonnentag, 2001). On esitetty, että myös sosiaaliset toiminnot edesauttavat palautumista kahdella tavalla: yhtäältä sosiaalinen kanssakäyminen mahdollistaa sosiaalisen tuen saamisen, mikä vähentää työn kuormitusten haittavaikutuksia. Toisaalta on arveltu, että vapaa-ajan sosiaaliin toimintoihin käytetään eri voimavaroja kuin työhön liittyviin tehtäviin (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005). Sosiaalisten toimintojen positiivisista vaikutuksista palautumiseen on useita viitteitä (Sonnentag, 2001), mutta myös päinvastaista näyttöä löytyy (Sonnentag & Natter, 2004). Tätä ristiriitaisuutta saattaa selittää se, että sosiaaliset toiminnot eivät ole lähtökohtaisesti kaikille miellyttäviä, vaan joillekin ne saattavat olla lisärasite huolimatta siitä, että aikaa vietetään lähteisten ihmisten kanssa (Troughakos & Hideg, 2009).

Fyysisiin toimintoihin kuuluu kaikenlainen fyysinen harjoittelu ja urheilu (Demerouti et al., 2009). Kuten Sonnentagin ja Fritzin (2007) psykologisten palautumismekanismien teoriassa esitettiin, palautumista voi tapahtua, vaikka vapaaajallaan osallistuisi ponnisteluja vaativiin toimintoihin. Tämä näkyy erityisen hyvin fyysisessä harjoittelussa ja urheilussa, varsinkin niiden vaikutuksessa mielialaan (Sonnentag, 2001). Iltaisin tehdyissä mittauksissa urheilun ei ole havaittu vaikuttavan väsymykseen (Sonnentag & Natter, 2004). Tämän on arveltu johtuvan siitä, että urheilu vain peittää väsymyksen hyvän mielialan alle.

Luovat toiminnot tarjoavat yksilölle mahdollisuuden omien kiinnostuksenkohteiden ja taitojen harjoittamiseen (Demerouti et al., 2009). Luovien toimintojen yhteyttä palautumiseen on tutkittu varsin vähän, mutta tuloksia on pidetty rohkaisevina. Luovien toimintojen on osoitettu olevan yhteydessä parempaan uneen, vähäisempään uupumukseen sekä parempaan palautumiseen työjaksojen välillä (Winwood, Bakker & Winefield, 2007).

Uni on Demeroutin ja kumppaneiden (2009) luokituksessa erillään muista palautumistoiminnoista sen sekä fyysisestä että psyykkisestä näkökulmasta välttämättömän luonteen vuoksi. Univaikeuksien tai unen puutteen on havaittu olevan yhteydessä suorituskyvyn alenemiseen, stressiin sekä mielialojen vaihteluun sekä lyhyellä (Sonnentag, Binnewies & Mojsza, 2008; Kompier, Taris & Van Veldhoven, 2012) että pitkällä aikavälillä (Belenky et al., 2003; Brosschot, Van Dijk & Thayer, 2007). Unen yhteys palautumiseen ja hyvinvointiin on kaksisuuntainen. Yhtäältä riittämättömästä palautumisesta seuraa kuormittumista ja stressiä, mikä vaikuttaa altistavan unettomuudelle (Morin, Rodrigue & Ivers, 2003; Åkerstedt, Kecklund & Axelsson, 2007). Toisaalta unen puute tai sen huono laatu voi lisätä fyysisiä ja psyykkisiä terveysongelmia sekä estää palautumista (Léger et al., 2006; Vahtera, Pentti, Helenius & Kivimäki, 2006). Usein ei ole helppoa sanoa kumpi on syy ja kumpi seuraus.

2.5 Työhyvinvoinnin yksilölliset tekijät

Jopa saman työpaikan työntekijät voivat kokea työhön liittyvät vaatimukset tai voimavarat eri tavoin (ks. luku 2.1.3). Työssä jaksamisen yksilölliseen kokemukseen vaikuttavat asiat voivat liittyä työntekijän taustatekijöihin (sukupuoli, ikä, koulutus, perhetilanne) tai työympäristöön ja organisaatioon (Kinnunen et al., 2005). Myös erilaiset persoonallisuuden piirteet voivat vaikuttaa siihen, miten työntekijä kokee työhön liittyvät tekijät (Feldt et al., 2005, 86; Schmutte & Ryff, 1997; Salami, 2011). Connolly ja Viswesvaran (2000) havaitsivat meta-analyysissään, että persoonallisuuden piirteet selittävät jopa 25 prosenttia työtyytyväisyydestä.

Esimerkiksi niin kutsuttua *A-tyyppisyyttä* on tutkittu paljon. A-tyyppisyyteen liitetään erilaisia toiminnallisia (kilpailuhenkisyys, kärsimättömyys), tunneperäisiä (ärtyneisyys, vihamielisyys) sekä käyttäytymiseen liittyviä malleja (aggressiivisuus, lihasjännitys) (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen, 2005, 81). Sen on esitetty olevan yhteydessä korkeaan työsitoutuneisuuteen ja keskittymiseen. Kääntöpuolena A-tyyppisillä henkilöillä on havaittu kohonnut riski esimerkiksi sydän- ja verisuonisairauksiin (Friedman & Rosenman, 1974). Tämä voi näkyä työpäikällä runsaina sairauspoissaoloina. Lisäksi on havaittu, että työntekijän A-tyyppiset piirteet voivat altistaa organisaation ilmapiiriongelmiin (Feldt et al., 2005).

Työntekijän *itsearvostuksen* on havaittu olevan yhteydessä vähäiseen psyykkiseen ja fyysiseen oireiluun työelämässä (Mäkikangas & Kinnunen, 2003). Itseään arvostavat ihmiset luottavat työelämässä omaan ajatteluunsa ja arviointikykyynsä. Näin itsearvostus toimii eräänlaisena suojana työntekijän ja ulkoisen maailman välissä. Heikko itsearvostus voi ilmetä tarpeena saada muilta ihmisiltä, kuten esimieheltä tai kollegoilta, hyväksyntää. Työntekijä, jolla itsearvostus on heikentynyt, on usein myös erityisen herkkä kritiikille ja luottaa päätöksenteossaan mieluummin muiden mielipiteisiin kuin omaansa (Mäkikangas & Kinnunen, 2003). Nämä tekijät voivat aiheuttaa työntekijässä ahdistusta ja masennusta sekä heikentää hänen käsitystään omasta arvostaan työntekijänä.

Elämänhallinnan tunnetta kutsutaan myös *koherenssiksi*. Sen on havaittu olevan yhteydessä hyvään fyysiseen terveyteen ja vähäiseen stressioireiluun. (Feldt, Kinnunen & Mauno, 2000). Koherenssi koostuu kolmesta osa-alueesta. *Ymmärrettävyys* kuvaa yksilön kokemusta siitä, että ympäristö ja sen tapahtumat eivät ole kaoottisia ja sattuman varassa, vaan hän kykenee hahmottamaan ne laajemmassa kontekstissa (Mäkikangas & Kinnunen, 2003). *Hallittavuuden tunne* tarkoittaa yksilön kokemusta siitä, että hän tai joku muu voi vaikuttaa asioihin. Siihen liittyy kyky tarvittaessa turvautua muiden ihmisten tukeen. *Mielekkyyden tunne* kuvaa yksilön kykyä havaita ympäristön olosuhteet ja tapahtumat vaativuudesta huolimatta enemmän mielekkäinä kuin uhkaavina.

Tuoreimpia tutkituista työhyvinvointiin vaikuttavista persoonallisuustekijöistä on *optimismi*. Optimistinen ihminen suhtautuu tulevaisuuteen luottavaisesti ja us-

koo sen tuovan mukanaan enemmän hyvää kuin pahaa (Mäkikangas & Kinnunen, 2003). Hän myös luottaa siihen, että asiat järjestyvät aina jollakin tapaa. Optimistisuuden on havaittu olevan yhteydessä hyvään itsearvioituun terveyteen (Scheier & Carver, 2003). Objektiivisesti mitattuihin terveystekijöihin sillä ei ole havaittu olevan yhteyttä (Mäkikangas & Kinnunen, 2003). Voikin siis olla, että optimistinen yksilö antaa kielteisille asioille, kuten sairastamiselle, vähemmän painoarvoa sen sijaan, että varsinaisesti sairastaisi vähemmän kuin muut.

Myös positiivisen affektiivisuuden on havaittu olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen ja sitä kautta työhyvinvointiin (Gurková, Haroková, Džuka & Žiaková, 2014). Positiivinen affektiivisuus kuvaa sitä, kuinka paljon yksilö kokee positiivisia tunteita ja miten näiden tunteiden kokeminen vaikuttaa hänen toimintaansa ja vuorovaikutukseensa ympäristön kanssa (Ashby & Isen, 1999). Positiiviseen affektiivisuuteen tyypillisesti yhdistettyjä ominaisuuksia tai piirteitä ovat innokkuus, energisyys ja hyvä itsetunto (Li, Starr & Hershenberg, 2017).

Persoonallisuuden ja työhyvinvoinnin yhteyksien tutkimus on kuitenkin vielä nuorta ja menetelminä on usein käytetty lähinnä erilaisia itsearviointeja (Mäkikangas & Kinnunen, 2003). Objektiivisia mittareita käytettäessä tulokset ovat olleet ristiriitaisia, eikä persoonallisuuden eri piirteiden tai tasojen yhteydestä työhyvinvointiin tai työssä jaksamiseen voida vetää suoria johtopäätöksiä (Feldt et al., 2005).

Työorganisaatioiden sisäiset kulttuurit vaikuttavat myös osaltaan työhyvinvointiin (Mauno & Ruokolainen, 2008, 156). Aihetta on tutkittu vielä melko vähän verrattuna esimerkiksi tutkimuksiin organisaatiokulttuureista. Tutkittaessa organisaatiokulttuurien vaikutuksia työsuorituksiin on havaittu, että yhteys hyvinvointiin on olemassa. Jos työntekijä kokee organisaationsa kannustavana ja tukea tarjoavana, hän kokee vähemmän stressiä, työuupumusta sekä väsymystä kuin työntekijä, jonka organisaatiossa ei tueta ja kannusteta (Rhoades & Eisenberger, 2002; Bernhard-Oettel, De Cuyper, Schreurs & De Witte, 2011; Nie, Chua, Yeung, Ryan & Chan, 2015). Lisäksi on havaittu, että jos työntekijän arvot ovat sopusoinnussa organisaation koettujen arvojen kanssa, on työuupumuksen ja kyynistymisen riski matalampi kuin työntekijällä, jonka henkilökohtaiset arvot ovat ristiriidassa organisaation arvojen kanssa (Kärnä & Aro, 2002).

Perheen ja työn välistä suhdetta ja vuorovaikutusta on tutkittu paljon ja havaittu, etteivät ne ole toisistaan erillisiä elämäntilanteita (mm. Judge & Ilies, 2004; Weigel, Weigel, Berger, Cook & DelCampo, 1995). Sukupuolen merkityksestä mahdollisiin perheen ja työn välisiin konflikteihin on ristiriitaista tietoa. Eräs tutkimus havaitsi naisten olevan sille erityisen alttiita (Dahm, Glomb, Manchester & Leroy, 2015), toinen taas raportoi miesten kokevan ristiriitaa naisia enemmän (Parasuraman & Simmers, 2001). Työntekijän itseohjautuvuus ja ajankäytön hallinta vaikuttavat vähentävän konfliktin riskiä tai ainakin lieventävän sen voimakkuutta (Dahm et al., 2015)

3 Puheterapeuttien työssä jaksaminen

3.1 Puheterapeutin työn erityispiirteitä

Puheterapeutin työ on professionaalista asiantuntijatyötä, jonka tärkeitä tunnusmerkkejä ovat systemaattinen, teoreettinen tieto erikoistuneelta alueelta, erikoistuneen tiedon soveltamistoimintatyön itsenäinen suunnittelu ja järjestely ja jatkuvan koulutuksen tarve (Konttinen, 1997). Professionaalisen asiantuntijatyön kohde on monimutkainen tilanne tai ongelma, jota ”ei voida tehokkaasti käsitellä rutiininomaisin vakioisin menetelmin” (Konttinen, 1997, 51; ks. myös Edwards, 2010). Eteläpelto (1997) on määritellyt kolme asiantuntijatiedon pääkomponenttia. Praktinen tietämys koostuu käytännön ongelmaratkaisussa saadusta kokemuksesta, formaalia tietämystä käytetään opiskelussa ja keskusteltaessa asiantuntijuudesta. Kolmas komponentti on metakognitiivinen tietämys, joka koskee henkilön omaa toimintaa ja sen itsesääätelyä.

Jatkuva uuden oppiminen ja tietämyksen eri tasojen laajentaminen on asiantuntijuuden osa, jonka asiantuntijat voivat kokea hyvin eri tavoin. Osa asiantuntijatyötä tekevästä kokee uuden tiedon hankkimisen ja oppimisen rasitteena, osa voimavarana (Tynjälä, Nuutinen, Eteläpelto, Kirjonen & Remes, 1997). Uusien asioiden oppimisen on kuitenkin havaittu suojaavan työperäiseltä stressiltä jopa enemmän kuin työaikana rentoutumisen (Zhang, Mayer & Hwang, 2018).

Vaikka puheterapeutti työskentelee usein jonkin terveydenhoidon ammattilaisista koostuvan tiimin jäsenenä, on työ itsessään hyvin itsenäistä (Puheterapeuttiliitto, 2018). Koska päätöksiä tehdään usein itsenäisesti, vastuun määrä kasvaa usein suureksi. Asiantuntija toimii työssään parhaan tietonsa ja taitonsa mukaan, mutta usein tilanteet eivät ole täysin yksiselitteisiä eivätkä yksinkertaisia. Työstä irtaantumisen psykologinen mekanismi toimii tällaisissa tilanteissa suojana (Sonnentag & Fritz, 2007). Yksilölliset luonteen piirteet ja kokemukset muokkaavat yksilön käyttäytymistä yhdessä työympäristön kanssa. Puheterapeutit ovat keskenään erilaisia, ja heidän yksilölliset ominaisuutensa vaikuttavat

siihen, millaisia kuormitus- ja voimavaratekijöitä heidän työelämässään ilmenee.

Yhteisenä piirteenä sosiaali- ja terveysalan ammateissa voidaan pitää sitä, että niissä edelleen ilmenee jonkin asteista ”kutsumusammatti”-ajattelua, jonka juuret on nähty 1800-luvun diakonissakutsumuksessa (Kauppinen-Perttula, 2004). Tällaisen kutsumuksen pohjan ajateltiin olevan naisten laupeudessa ja kestävydessä, ja tämänkaltaisia ajatuksia voi aistia yhä terveydenhuollon ammattilaisten keskuudessa naisvaltaisilla aloilla. Auttamisen halu on yksi tärkeimpiä syitä hakeutua puheterapeutiksi (Stone & Pellowski, 2016), ja se on myös tärkeä tekijä työhön motivoitumisessa. Lisäksi aito empatiakyky ja läsnäolo ovat asiakastyön välttämättömiä työkaluja (Nissinen, 2012). Ilman empatiaa voidaan tehdä jonkinlaista yhteistyötä, mutta aito kohtaaminen tilanteesta puuttuu (Lindqvist, 1990).

Vaikka auttaminen voi olla palkitsevaa, sen kääntöpuolena saattaa kuitenkin ilmetä liiallista samaistumista asiakkaaseen ja hänen ongelmiinsa. Tästä voi seurata *myötätuntouupumusta* (eng. compassion fatigue; Teater & Ludgate, 2014). Myötätuntouupumusta voi kuvailla sekundäärisenä traumaattisena kokemuksena (Mathieu, 2014), joka ei synny yhden vaativan asiakaskohtaamisen myötä vaan pikemminkin kaikkien niiden kohtaamisten ja tarinoiden myötä, joita päivittäisessä työssä tulee vastaan. Uupumisen seuraukset näkyvät työntekijän hyvinvoinnin heikentymisen lisäksi asiakastyössä erilaisina välttämis-, hiljentämis- ja eristäytymiskäyttäytymisinä (Nissinen, 2012). Myötätuntouupumus voi vaikuttaa myös koko työyhteisön hyvinvointiin. Jo yhden työntekijän emotionaalinen kuormitus voi heilauttaa koko työyhteisön hyvinvointitasapainoa, ja toisaalta uupunut ja kuormittunut työyhteisö voi saada voimissaankin olevan työntekijän väsymään (Nissinen, 2012).

3.2 Puheterapeuttien työssä jaksaminen ja palautuminen

Vaikka erityisesti sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointia on Suomessa tutkittu melko runsaasti, ei tutkimus ole kohdistunut juurikaan puheterapeuttien työhön (STM, 2014). Aiheesta on kuitenkin tehty muutama pro gradu -tutkimus. Päivi

Honkakorven (2015) tutkielmassa puheterapeuttien työssä jaksamista selvitettiin työhyvinvointia edistävien voimavaratekijöiden ja sitä uhkaavien kuormittavuustekijöiden näkökulmasta. Tutkittavat työskentelivät sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Merkittävimmäksi työssä jaksamista tukevaksi tekijäksi Honkakorpi raportoi työpaikan sosiaaliset voimavarat, uhkatekijöistä merkittävimmäksi mainittiin asiakasmäärän suuruus. Kyselylomakkeeseen vastanneista 85 prosenttia oli vastaushetkellä työhönsä melko tai hyvin tyytyväisiä.

Pietilä ja Pohtila selvittivät pro gradu -tutkielmassaan (2015) perusterveydenhuollossa sekä erikoissairaanhoidossa työskentelevien puheterapeuttien työhyvinvointia työn laadun, työtyytyväisyyden sekä työperäisen stressin näkökulmista. Yhteyksiä löydettiin työperäisen stressin ja ylitöiden tekemisen väliltä. Lisäksi työperäinen stressin havaittiin olevan yhteydessä työorganisaatioon. Ryhmät erosivat siten, että perusterveydenhuollossa työskentelevät puheterapeutit vaikuttivat olevan työympäristöönsä erikoissairaanhoidossa työskenteleviä tyytyväisempiä, mutta toisaalta he kärsivät enemmän työperäisestä stressistä verrattuna erikoissairaanhoidossa työskenteleviin. Myös työn laatuun liittyvissä tekijöissä havaittiin osittain eroja ryhmien välillä.

Puheterapeuttien työhyvinvoinnin tutkimus on ollut kansainvälisestikin vähäistä. Lisäksi tutkimustulosten vertailua vaikeuttaa se, että eri maiden puheterapeuttien työnkuvat ovat hyvin vaihtelevia. Lähes kaikki kansainväliset tutkimukset on toteutettu koulu- tai sairaalaympäristöissä. Yhteistä tuloksille on ollut havainto, että puheterapeuttien työssä jaksaminen on kohtuullisen hyvää (Edgar & Rosa-Lugo, 2007; Kaegi, Svitich, Chambers, Bakker & Schneider, 2002). Kuitenkin on esitetty, että jos ammattilaiset työskentelevät jatkuvasti erityistä tukea tarvitsevien ryhmien ja yksilöiden kanssa, he ovat erityisen alttiita työhyvinvoinnin heikkenemiselle (Felton, 1998). Kohtuullisen hyvästä työtyytyväisyydestä ja työhyvinvoinnista huolimatta tutkimuksissa ilmeneekin useita stressille altistavia tekijöitä. Useimmin mainittuja ovat roolien ristiriitaisuus, liian suuri työmäärä sekä palkkauksen taso (Blood, Ridenour, Thomas, Qualls & Hammer, 2002; Edgar & Rosa-Lugo, 2007; Kaegi et al., 2002; Ridenour, Thomas, Qualls & Hammer, 2002; Felton, 1998). Stressiltä suojaaviksi tekijöiksi mainittiin yleisimmin asiakkaat ja kollegiaalisuus (Kaegi ym., 2002; Edgar & Rosa-Lugo, 2007;

McLaughlin, Lincoln & Adamson, 2008). Lisäksi vastauksissa oli osin havaittavissa ristiriitaisuuksia: Kaegin tutkimusryhmä havaitsi, että suuri osa tutkittavista raportoi olevansa tai olleensa aiemmin stressaantunut ja uupunut, mutta samaan aikaan tyytyväinen työhönsä. Lisäksi Kalkhoff ja Collins (2012) eivät havainneet tutkimuksessaan työkokemuksen tai työmäärän vaikuttavan puheterapeuttien työmäärään, vaikka useissa muissa tutkimuksissa juuri nämä tekijät ovat olleet hyvinvoinnin kannalta merkityksellisimpien joukossa.

Puheterapeuttien työkuormitukseen liittyvästä palautumisesta ei löytynyt lainkaan tutkimusta, mutta aihetta on tutkittu jonkin verran yleisesti asiantuntijatyötä tekevien näkökulmasta (TTL, 2018). Asiantuntija työtä tekevillä näyttää olevan heikon palautumisen riski, varsinkin jos työpäivät venyvät pitkiksi. Toisaalta työaikojen joustavuus ja työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä parantavat palautumismahdollisuuksia parantamalla unen laatua ja vähentämällä työn kuormaa (Hakanen & Bakker 2017; TTL, 2018).

4 Yrittäjyyden vaikutus työhyvinvointiin

Yrittäjänä toimimisella on oma vaikutuksensa työssä jaksamisen laatuun ja tasoon (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2010). Suuri osa yksityisellä sektorilla työskentelevistä puheterapeuteista työskentelee itsenäisinä ammatinharjoittajina, eli heillä ei ole samanlaista työyhteisön tukea kuin julkisella sektorilla työskentelevillä tai yrityksen palkkalistoilla olevilla puheterapeuteilla. Itsenäisen ammatinharjoittajan yhteisöt koostuvatkin heidän itse luomistaan verkostoista, asiakkaista ja yrittäjäkollegoista (Airila & Bergbom, 2017).

Työhyvinvointitutkimuksen painotus on ollut organisaatioiden tutkimisessa yrittäjyyden sijaan. Yrittäjät kuitenkin vaikuttavat olevan tyytyväisempiä työssään kuin palkatut työntekijät, myös johtajat (Benz & Frey, 2008; Tetrick, Slack, Da Silva & Sinclair, 2000). Benz ja Frey (2008) havaitsivat tutkimuksessaan, että työn itsenäisyys ja autonomia selittävät yrittäjien tyytyväisyyttä enemmän kuin taloudelliset syyt tai persoonallisuuden piirteet. Toisaalta laajassa, 70 maata käsittäneessä tutkimuksessa havaittiin, että yrittäjät kokevat paljon stressiä ja työskentelevät usein paineen alaisina (Blanchflower, 2004). Tässäkin tutkimuksessa kuitenkin havaittiin, että yrittäjät kokevat muita korkeampaa työtyytyväisyyttä. Työtyytyväisyys ja työhön liittyvät kuormitukset eivät siis vaikuta olevan suorassa yhteydessä toisiinsa (Blanchflower, 2004). Rochen (2014) tutkimuksessa selvitettiin korkeasti koulutettujen yrittäjien työtyytyväisyyttä. Tutkimuksessa havaittiin, että alalla on suuri vaikutus yrittäjien työtyytyväisyyteen. Lisäksi selvisi, että naiset ovat miesyrittäjiä tyytyväisempiä ja että tulojen suuruus ei vaikuttanut työtyytyväisyyteen merkittävästi.

Suomessa puheterapeuttien sukupuolijakauma on epätasainen. Puheterapeuttiliittoon kuuluvista puheterapeuteista vuonna 2017 99 prosenttia oli naisia ja 1 prosentti miehiä (Puheterapeuttiliitto, 2018). Kun Työ- ja elinkeinoministeriö (2010) tutki naisyrittäjien työhyvinvointia, se havaitsi eroja eri alojen yrittäjien työssä jaksamisessa. Parhaiten työssään jaksoivat ja vähiten stressiä kokivat sosiaali- ja terveystieteiden naisyrittäjät. Kokonaisuudessaan naisyrittäjät kuitenkin

kokivat enemmän stressiä kuin työssäkäyvät naiset, ja esimiesyrittäjät olivat yksinyrittäjiä kuormittuneempia.

Sankelo ja Åkerblad (2009) selvittivät suomalaisten sairaanhoitajayrittäjien työhyvinvoinnin tilaa ja havaitsivat, että yrittäjät olivat keskimäärin hyvin tyytyväisiä työhönsä ja yrittäjyyteensä. Suurin osa yrittäjyyteen liittyvästä stressistä koettiin yrittäjyyden alkutaipaleella, myöhemmin kuormittavuus oli enemmän hetkittäistä. Kuitenkin jopa 41 prosenttia sairaanhoitajayrittäjistä oli kokenut kuluneen vuoden aikana voimakasta stressiä. Tutkimukseen osallistuneista 92 prosenttia oli naisia. Vaikka tutkimukset perheen ja työn välisestä suhteesta ovat tarjonneet ristiriitaista tietoa sukupuolen vaikutuksesta konfliktin riskiin, on havaittu, että yrittäjät ylipäänsä ovat työsuhteisia alttiimpia perheen ja työn väliselle konfliktille siitä huolimatta, että he kokevat suurempaa työtyytyväisyyttä (Parasuraman & Simmers, 2001).

Kaikkiaan yrittäjyydellä on yksilön työhyvinvointiin sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia. Avainasemassa vaikuttaakin olevan se, onko toiminta riittävän mielekästä ja mieluista, jotta sen aiheuttama tyytyväisyys ja mielihyvä riittää kumoamaan tai ainakin riittävästi tasapainottamaan yrittäjyydestä syntyvää stressiä (Blanchflower, 2004).

5 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Työssä jaksaminen ja palautuminen ovat työhyvinvoinnin tärkeitä osa-alueita, jotka vaikuttavat työntekijät kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin sekä työn laatuun (Trogakos & Hideg, 2009). Puheterapeuttien työssä jaksamista on tutkittu melko vähän, ja tähänastiset tutkimukset on toteutettu lähinnä työn kuormittavuuden, työperäisen stressin sekä työn imun näkökulmasta (Kaegi ym., 2002; Edgar & Rosa-Lugo, 2007; Mc-Laughlin & Lincoln, 2008; Honkakorpi, 2015; Pietilä & Pohtila, 2015). Lisäksi suuri osa tutkimuksesta on tehty julkisella sektorilla työskentelevien puheterapeuttien näkökulmasta tai erittelemättä puheterapeuttien työpaikkoja. Tästä näkökulmasta nousi tarve selvittää erityisesti yksityisellä sektorilla työskentelevien puheterapeuttien työhön liittyviä, työssä jaksamista edesauttavia voimavaroja sekä käytettyjä palautumiskeinoja.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa, minkälaiset tekijät vaikuttavat yksityisellä sektorilla työskentelevien puheterapeuttien työssä jaksamiseen. Tarkoitus on selvittää, millaista puheterapeuttien työssä jaksaminen ja palautuminen on sekä mitkä tekijät niihin vaikuttavat.

Näistä näkökulmista nousivat seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Kuinka yksityisellä sektorilla työskentelevät puheterapeutit jaksavat työssään?
2. Mitkä tekijät auttavat yksityisellä sektorilla työskenteleviä puheterapeuteja jaksamaan työssään?
3. Millaisia keinoja yksityisellä sektorilla työskentelevät puheterapeutit käyttävät työn kuormituksista palautumiseen?

6 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen aineisto kerättiin kahdeksan teemahaastattelun avulla. Puolistrukturoitu teemahaastattelu valikoitui menetelmäksi, koska sitä pidetään erityisen hyvänä keinona hankkia tietoa aiheista, joita on aikaisemmin kartoitettu varsin vähän (Hirsjärvi & Hurme, 2009). Se antaa tutkittavalle mahdollisuuden kertoa itseään koskevista asioista sekä yksilöllisistä kokemuksistaan mahdollisimman vapaasti ja tutkijalle mahdollisuuden suunnata tiedon keruuta sekä esittää täsmentäviä kysymyksiä aineiston keräämisen aikana. Vaikka tarkoituksena on kerätä tietoa haastateltavien subjektiivisista kokemuksista, mahdollistaa puolistrukturoitu teemahaastattelu menetelmänä myös haastatteluissa toistuvien ilmiöiden esille saamisen.

6.1 Tutkimushenkilöt

Haastateltavia haettiin helmikuussa 2018 ottamalla suoraan yhteyttä sähköpostin kautta (liite 1) sekä sosiaalisen median väylää hyväksi käyttäen (Facebookin ”Ideoita puheterapiaan” -ryhmä) (liite 2). Näillä keinoin löydettiin kymmenen yksityisellä sektorilla työskentelevää puheterapeuttia, joista kahdeksan sopi tutkimushenkilökriteereihin eli heillä oli vähintään kaksi vuotta työkokemusta (informantit A-H). Tutkimuksen näkökulmaksi valikoitunut yksityinen sektori on laaja ja sisältää monenlaisia yrityksiä ja toimijoita. Siksi pyrittiin löytämään haastateltavia, joiden työpaikat olisivat olleet erilaisia ja työkokemus eri mittainen. Näin toimimalla pyrittiin varmistamaan mahdollisimman kattava kuvaus yksityisellä sektorilla toimivien puheterapeuttien työssä jaksamisesta ja palautumisesta. Vastauksia ei kuitenkaan saatu niin paljon, että valikoiminen olisi ollut mahdollista. Ilmoittautuneet kahdeksan puheterapeuttia kuitenkin toimivat eri puolilla yksityistä sektoria ja heidän työkokemuksensa määrä vaihteli. Osallistuneista viisi työskenteli haastatteluhetkellä itsenäisenä ammatinharjoittajana, kaksi yrityksessä ja yksi yrityksessä yrittäjäsopimuksella. Osallistujien yksityisyyden suojaamiseksi kaikkia tietoja ei kerrota tarkasti.

Taulukko 1. Informantit

	Työkokemus vuosina	Itsenäinen/Yrittäjä
Informantti A	12	Itsenäinen
Informantti B	2,5	Yrityksessä
Informantti C	5	Itsenäinen
Informantti D	9	Yrittäjäsopimus
Informantti E	6	Yrityksessä
Informantti F	22	Itsenäinen
Informantti G	5	Itsenäinen
Informantti H	7	Itsenäinen

6.2 Aineiston muodostuminen

Teemahaastattelun kysymykset muodostuivat tutkimuskysymysten pohjalta. Haastattelurunko (liite 1) muodostui kolmen teeman ympärille: työssä jaksamisen laatu, siihen myönteisesti vaikuttavat työn sisäiset ja ulkopuoliset tekijät sekä palautuminen. Kysymyksiä oli kymmenen, ensimmäisessä ja toisessa teemassa kolme ja viimeisessä teemassa neljä. Kahden kysymyksen avulla hankittiin määrällistä tietoa puheterapeuttien työssä jaksamisen ja palautumisen tasosta. Muilla kysymyksillä kerättiin laadullista tietoa jaksamiseen ja palautumiseen liittyvistä tekijöistä. Lisäksi haastatteluun sisältyi kaksi esitietokysymystä, jotka koskivat haastateltavan työpaikkaa ja työkokemusta.

Haastattelurungon laatimisen tukena käytettiin erityisesti kahta pro gradu -tutkimusta (Honkakorpi, 2015; Pietilä & Pohtila, 2015), ponnistelujen ja palautumisen mallia (Mejman & Mulder, 2011) sekä työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (Demerouti et al., 2001, 501) jotka on esitelty aiemmin luvuissa 2.1.3 sekä 2.1.4. Kysymykset laadittiin ohjaamaan haastattelun kulkua, mutta pääpaino oli haastateltavien omalla, suhteellisen vapaalla kertomisella.

Haastattelut toteutettiin helmi-huhtikuussa 2018. Haastateltavat valitsivat haastattelupaikan itse. Yksi haastattelu tehtiin yliopiston tiloissa, yksi haastateltavan kotona ja loput toteutettiin puheterapeuttien työpaikoilla. Haastateltaville kerrottiin etukäteen tutkimuksen tarkoitus sekä miten aineistoa käsitellään jatkossa (liite 2). Kaikki haastatellut puheterapeutit antoivat kirjallisen suostumuksensa haastattelun äänittämistä ja jatkokäsittelyä varten. Kaksi puheterapeuttia halusi ja sai kysymykset luettavaksi etukäteen. Haastattelut kestivät 35-80 minuuttia, ja ne nauhoitettiin äänitallenteiksi. Tallenteet litteroitiin eli muutettiin kirjoitettuun muotoon. Jokaisesta haastattelusta saatiin 8-14 sivua tekstiä, yhteensä 90 sivua.

6.3 Aineiston käsittely ja analysointi

Tämän tutkielman aineisto analysoitiin laadullisen aineistolähtöisen eli induktiivisen sisällönanalyysin keinoin. Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä empirisyys ja merkitysten etsiminen (Hirsjärvi & Hurme, 2009). Lisäksi aineiston keräämiselle ominaista on vuorovaikutus tutkittavan ja tutkijan välillä sekä tutkittavien subjektiivisten kokemusten merkitysten painotus. Sisällönanalyysille aineiston käsittelymenetelmänä puolestaan on tyypillistä tutkittavan ilmiön tarkka, kapea rajaaminen (Tuomi & Sarajärvi, 2002). Valitusta ilmiöstä tai kiinnostuksen kohteesta raportoidaan sitten kaikki, mitä aineisto siitä kertoo. Yksittäisestä aineistosta voidaan tehdä useita tutkimuksia, kun näkökulmaa muutetaan.

Nauhoitetut äänitallenteet litteroitiin tarkoitukseen nähden riittävällä tarkkuudella tekstitiedostoiksi. Eleet ja ilmeet jätettiin litteraatin ulkopuolelle, jollei niillä ollut sisällön kannalta olennaista merkitystä. Tekstitiedostoista jätettiin pois haastateltavien tunnistamisen mahdollistavat tiedot ja informantit merkittiin aakkosilla A-H.

Tekstitiedostot pelkistettiin systemaattisesti koodaamalla tutkimuskysymysten kannalta oleellinen tieto pelkistetyiksi ilmauksiksi (Tuomi & Sarajärvi, 2002). Tämän jälkeen koodatut ilmaukset ryhmiteltiin yhteneväisyyksien ja eroavaisuuksien mukaan alaluokiksi eri tekstitiedostoihin. Luokista muodostettiin edelleen

tutkimuskysymyksiin ja teoriaan palaamalla yläluokkia ja niitä edelleen abstrahoiden pääluokkia ja lopulta yhdistävä käsite (Tuomi & Sarajärvi, 2002). Abstrahoinnin takana on ajatus siitä, että kerätty aineisto sisältää näytteitä samasta tutkittavasta ilmiöstä (Alasuutari, 2011). Näin etenemällä saatiin muodostettua käsitejärjestelmä, jonka avulla pystyttiin vastaamaan tutkimuskysymyksiin.

Aineiston abstrahoinnin myötä muodostuneet pääluokat noudattelivat lopulta pitkälti haastattelurungon kysymyksiä. Pääluokkiin sisältyi 1-7 yläluokkaa, jotka koostuivat pelkistetyistä ilmauksista johdetuista alaluokista. Yhdistäviä luokkia muodostui kaksi: 1) kokemukset työssä jaksamisesta ja 2) kokemukset palautumisesta. Määrällisillä kysymyksillä saaduista tuloksista laskettiin keskiarvot ja ne esitettiin taulukoissa.

Aineiston luokittelun lisäksi tulososioon poimittiin suoria lainauksia litteraateista. Otteiden tarkoituksena on selventää ja vahvistaa analyysin argumentteja (Hirsjärvi & Hurme, 2009). Otteet haastatteluista valittiin siten, että ne kuvaavat käsiteltävää teemaa monipuolisesti, esitellen aineiston samankaltaisuuksia sekä poikkeavuuksia. Lisäksi näytteitä valittiin kaikilta haastateltavilta. Tutkittavan ilmiön kannalta epäoleelliset osat poistettiin ja merkittiin otteeseen kahdella ajatusviivalla (- -) (Korpela, 2018). Lainauksista poistettiin tai muokattiin mahdolliset tunnistamiseen johtavat ilmaukset. Oteissa ilmenneet pidemmät tauot merkittiin kolmella pisteellä (...). Välimerkkejä ei käytetty kieliopillisesti, vaan niillä pyrittiin ilmentämään haastateltavan puheessa ilmenneitä sanataukoja ja painotuksia. Mikäli ote alkoi kesken ilmaisen, se merkittiin lainauksen alkuun kahdella viivalla (- -). Muutokset tai lisäykset tekstin ymmärrettävyyden parantamiseksi merkittiin hakasulkeisiin [xxx] (Korpela, 2018).

7 Tutkimustulokset

7.1 Työssä jaksamisen taso

Kun puheterapeutteja pyydettiin kuvaamaan työssä jaksamisensa tasoa kouluarvosanalla 4-10, se arvioitiin keskimäärin kohtuullisen hyväksi (ka. 7,9) (taulukko 2). Vastanneista viisi antoi keskiarvoa korkeamman arvosanan, kun taas kolmen vastaajan jaksamisen taso oli haastatteluhetkellä keskimääräistä heikompaa. Heikoimman arvosanan (6,5) antanut kertoi tilanteeseen vaikuttavan sen, ettei hänellä ollut riittävästi aikaa keskittyä varsinaiseen kuntoutustyöhön, kun paperitöiden ja muiden liitännäistehtävien määrä kasvoi jatkuvasti (esimerkki 1). Oma henkilökohtainen vaikea elämäntilanne vaikutti haastatteluhetkellä jaksamiseen myös. Keskiarvoissa ei ollut suurta eroa itsenäisten ammatinharjoittajien ja yrityksissä työskentelevien välillä (itsenäiset ammatinharjoittajat ka. 7,9; yrityksissä työskentelevät ka. 7,85)

Taulukko 2. Työssäjaksamisen taso (asteikolla 4-10)

Informantti	A	B	C	D	E	F	G	H
Arvosana	8,5	7	7,5	6,5	8,5	8	8	9

Kaikki haastateltavat kertoivat tilanteen työssäjaksamisen suhteen muuttuneen työuran aikana. Kaikki itsenäisinä ammatinharjoittajina työskentelevät kertoivat työssäjaksamisen kokonaisuudessaan parantuneen yrittäjäksi ryhtymisen jälkeen. Toisaalta vastuun ja työmäärän koettiin lisääntyneen (esimerkki 2). Yksi itsenäisistä ammatinharjoittajista kertoi työn kuormittavuuden lisääntyneen hetkellisesti yrittäjyyden alussa (esimerkki 3)

Esimerkki 1. Työmäärä

D: on se muuttunu sillä tavalla et jos mä mietin joitakin vuosia taaksepäin niin mun mielest oli enemmän, kaikki oli vähä niinku yksinkertasempaa sä teit sen sun duunin sä kirjasit ne käynnit ja sä teit lausunnot sillon ku piti tehdä ja täytit

tietyt työaikajutut se oli hyvin yksinkertainen paketti, mut nyt tulee koko ajan jotain ekstra jotain ylimäärästä lipuketta mitä pitää täyttää

Esimerkki 2. Itsenäisyys

C: - - et sit ku on ollu firmas töissä niin sit se paine saattaakin tulla esimieheltä. et se on helpompaa ku se on omissa käsissä ikään kuin. et en mä koe et mä oisin ehkä kuormittuneempi

Esimerkki 3. Kokemattomuus

G: sillonku mä alotin tehdä tätä yksityisenä hommaa niin sillon tota, sillon aika nopeesti tuli semmonen tunne et voi ei, mihin mä oon ryhtyny, et oli jotenki hyvin vaativia asiakkaita eikä jotenki hokannu vielä sitä että paljonko mä jaksan, kuinka monta terapiaa mä jaksan päivässä sillee järkevästi et siin on myös jotain laatua mukana ja miten se, miten se ihan maantieteellinen sijainti, mä haalin asiakkaita ihan sieltä ja täältä ja musta tuntuu että mä vietin ihan hirveesti aikaa autossa sit mä tajusin et ei täs oo tolkun hiventäkään et, et, oppi vähän kans vähä itteään suojelemaan et miten se kannattaa se päiväki rakentaa ja miten, mitä asioita pitää tärkeinä

Yksi haastatelluista oli ollut töissä vain yhdessä yrityksessä valmistumisensa jälkeen ja kertoi kokemiensa muutosten liittyneen oman osaamisensa karttumiseen (esimerkki 4).

Esimerkki 4. Työkokemus

B: - -että kyl se tämmösellä vastavalmistuneella on kyllä aika isot saappaat lähtee tekee tämmöstä ihan niinku kuntouttavaa terapiatyötä. Mutta tuota... kyllä se sitte ku se kokemus ku karttuu niin se helpottuu, ja ku asiakkaat tulee tutuiks, ja saa sillee enemmän niinku koulutusta niihin asioihin. et kyl se niinku sinänsä on helpottanu mut kyl se näkyy se, se alusta asti semmonen jatkuva kiireen tuntu

Muita esille tulleita syitä työssä jaksamisessa tapahtuneille muutoksille olivat aiemmassa työpaikassa koettu arvostuksen puute. Yksi itsenäisistä ammatinharjoittajista kertoi tilanteen nyttemmin parantuneen, koska ei aiemmassa työpaikassaan kokenut olevansa riittävän arvostettu. Yrityksissä työskentelevistä

yksi kertoi työssä jaksamisen parantuneen, kun hän vaihtoi suuresta yrityksestä pieneen.

7.2 Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät

7.2.1 Työhön liittyvät tekijät

Haastatteluissa ilmeni viisi työhön liittyvää teemaa, joiden haastateltavat kokivat auttavan työssä jaksamisen suhteen. Seitsemän kahdeksasta haastateltavasta mainitsi **kollegiaalisen tuen** yhdeksi tärkeimmäksi, työhön liittyväksi työssä jaksamista edistäväksi tekijäksi. Yksi itsenäisistä ammatinharjoittajista koki sen olevan positiivinen asia mutta ei haastatteluhetkellä tärkeimpiä jaksamista tukevia tekijöitä. Työhön liittyvien positiivisten ja negatiivisten kokemusta nopea jakaminen kollegoiden kesken oli suurimman osan mielestä avainasemassa työssä jaksamisessa (esimerkki 5). Lisäksi neuvojen ja avun pyytämällä sekä tiedon jakamisella koettiin olevan suuri merkitys. Puheterapeuteista neljä mainitsi erilaiset sosiaalisen median kanavat, esimerkiksi ammatinharjoittajien Whatsapp-ryhmät, merkittäväksi tuen lähteeksi.

Esimerkki 5. Kollegiaalinen tuki

G: et sit ku on tapahtunu jonku asiakkaan kans jotain niin sit sinne kirjoitan et jumalauta ette arvaa mitä tänään tapahtu ja sit mä tiedän mä saan sieltä heti heti sitä sympatiaa. he tietää mist mä puhun ei tarvi muuta sanoo ku et johan nyt on ja se on heti jaettu se taakka

Haastatelluista viisi mainitsi **asiakkaisiin liittyvät tekijät** yhdeksi merkittävimmistä työssä jaksamista tukevista tekijöistä. Asiakkaan kehityksen seuraaminen ja onnistumisen kokemusten todistaminen oli kolmen puheterapeutin mielestä erityisen motivoivaa ja auttoi jaksamaan työssä (esimerkki 6). Kolme haastatelluista mainitsi perheet ja onnistuneen yhteistyön heidän kanssaan työssä jaksamista tukeviksi tekijöiksi.

Esimerkki 6. Edistyminen

C: no ihan parasta on ehdottomasti semmoset niinku onnistumisen kokemukset et kun mä nään et selvästi se asiakas kehittyy tai mä nään et se asiakkaan vanhempi oivaltaa jotain et se oivals ton jutun ja niinku. et kun sillee vaikeuksien kanssa jotenki ymmärtää sen jutun niin kyl sitä sit välillä sillee hymy naamalla tuolla ajelee autolla et ihan semmonen tosi niinku mahtava fiilis välillä. ja sit myös semmosesta omasta onnistumisesta niinku välillä et kun mä koen et nyt meni niinku tosi hyvin tää vanhempien tapaaminen et nyt me niinkun, et mä niinku tajusin et mä kohtasin ne hyvällä tavalla, niin sit tulee kiva tunne siitä. ja sit palaute lomakkeet niinku perheiltä on välillä tosi ihanaa luettavaa. et vaikka välillä tulee se et työyhteisö ei anna palautetta nii sitä ei sit aina osaa niinku muistaa et se työ onki aika arvokasta niinku niitten perheiden näkökulmasta - - et se on ehkä sit sitä työssä onnistumista mist se paras palkinto sitte tulee

Työnohjaus nousi esille työssä jaksamista edistävänä tekijänä kuudessa haastattelussa. Yksi puheterapeuteista kertoi työnohjauksensa olevan pääasiassa vapaata keskustelua ja kokemusten jakamista, toiselle sen merkityksellisyys löytyi työnohjaajan vankasta kokemuksesta puheterapeuttina ja kyvystä auttaa käytännön ongelmien kanssa. Työnohjauskertojen määrä vaihteli eri haastatelluilla neljästä yhdeksään kertaan vuodessa. Kolme haastatelluista kertoi käyvänsä ryhmä- tai parityönohjauksessa. Tällöin työohjaukseen yhdistyi myös kollegiaalinen tuki, ja se koettiin erityisen merkityksellisenä. Yksi yrityksessä työskentelevistä puheterapeuteista ei kokenut työnohjauksen olevan omalle jaksamiselleen merkityksellisimpien tekijöiden joukossa, vaan hän koki saavansa kollegoiltaan enemmän apua työhön liittyvissä pulmissa.

Haastatelluista neljä kertoi työhön liittyvän **itsenäisyyden ja vapauden** auttavan merkittävästi työssä jaksamisessa. Kolme heistä oli ammatinharjoittajia, jotka pitivät varsinkin omien työaikojen määrittämistä ja asiakkaiden valikoinnin mahdollisuutta tärkeinä tekijöinä. Yksi vapautta korostaneista puheterapeuteista työskenteli pienessä yrityksessä, jossa omien asiakkaiden valinta oli melko vapaata. Hän koki tärkeimmäksi valikoinnin sijainnin ja häiriötyypin perusteella. Kaksi haastatelluista korosti asiakkaiden valikoinnin merkitystä ammatillisen itsetunnon ja ammattitaidon kannalta. Haastatellut kokivat, että kun

keskittyi tietäntyyppiseen asiakasryhmään, pystyi asiantuntemustaan syventämään paremmin eikä ”*tarvi joka ainoota asiaa tietää kaikesta*”. Tällöin oli helpompaa muodostaa rutiineja, minkä koettiin vähentävän työn kuormittavuutta ja edistävän työssä jaksamista. Vapauden koettiin kahdessa tapauksessa olevan myös edellytys työn ja perhe-elämän yhdistämiselle.

Koulutukset olivat tärkeää työssä jaksamista edistävä tekijä neljälle puheterapeutille. Niiden koettiin tuovan uutta intoa mutta olevan myös ammattitaidon ja työssä jaksamisen edellytys. (esimerkki 7). Kaikki julkiselta yksityiselle siirtyneet kokivat yksityisellä sektorilla työskentelyn antavan julkista enemmän mahdollisuuksia kouluttautua.

Esimerkki 7. Kouluttautuminen

D: et se [kouluttautuminen] on ollu se mikä on ratkasevasti lisänny mun työhyvinvointia työssä jaksamista ja työssä olemista niinku ylipäättään et tavallaan tuonu sitä raamia siihen et miten mä teen töitä

7.2.2 Henkilökohtaiset ominaisuudet tai taidot

Kysyttäessä sellaisista henkilökohtaisista ominaisuuksista tai taidoista, jotka auttavat jaksamaan työssä, esiin nousi neljä tekijää, jotka mainitsi useampi kuin yksi puheterapeutti. Joukossa oli sekä synnynnäisiä ominaisuuksia tai luonteenpiirteitä että hankittuja taitoja.

Neljä kahdeksasta kertoi **rohkeuden** olevan tärkeä työssä jaksamista edistävä ominaisuus. Rohkeus nähtiin rohkeutena ottaa esille ja puuttua vaikeina koettuihin asioihin työpaikalla sen sijaan, että pitäisi niitä sisällään. Asiakastyössä rohkeutta ilmentää kyky puhua esimerkiksi edistymiseen liittyvistä asioista suoraan (esimerkki 8). Yksi haastateltavista mainitsi hyödylliseksi taidoksi myös rohkeuden pyytää apua sitä tarvitessa.

Esimerkki 8. Rohkeus

A: no sehän on se haaste ihan joka päivä, että miten saada niitä toistoja sinne arkeen niin siihen liittyen sitten uskaltaa sanoa että jos te halutte muutosta niin tässä näin, jos ette niin

Paineensietokyky tuli esille merkittävänä työssä jaksamista edesauttavana piirteenä neljän puheterapeutin haastattelussa. Kaikki neljä kokivat paineensietokyvyn olevan enemmän synnynnäinen ominaisuus kuin opittu piirre. Sen koettiin auttavan työssä jaksamisessa etenkin silloin, kun henkilökohtaisessa elämässä on meneillään jotain kuormittavaa. Lisäksi siitä todettiin olevan hyötyä silloin, kun aikataulujen ja suunnitelmien muutoksiin piti sopeutua nopeasti esimerkiksi asiakkaiden peruuttaessa aikoja.

Neljä puheterapeuttia kertoi **rajaamisen taidon** olevan edellytys omalle työssä jaksamiselleen. Rajaamisella tarkoitettiin sekä rajaa työ- ja vapaa-ajan välillä että oman ammatin ja työtehtävien rajojen hahmottamista. Kaksi haastatelluista koki, ettei kokenut selkeää rajaa työ- ja vapaa-ajan välillä tärkeäksi, vaan saattoi tehdä työhön liittyviä asioita, kuten kirjanpitoa, usein iltaisin kotona. Hekin kuitenkin tarkensivat, että on tärkeää olla murehtimatta asiakkaisiin liittyviä asioita vapaa-ajalla. Kaikki neljä sen sijaan kertoivat oman ammattitaidon rajojen ymmärtämisen olevan tärkeimpiä työssä jaksamista suojelevia taitoja (esimerkki 9).

Esimerkki 9. Rajaaminen

C: ehkä sit myös vähä niinku oppinu sitä, työnohjauksessa varsinki sitä semmosta rajaamista, koska tässä työssä voisi olla vaikka mikä terapeutti ja et se paisuu helposti et sä alat hoitaa niinku sitä koko perhettä. et se rajaaminen et sitä mä oon onneks oppinu ja se on aika paljon työnohjauksen kautta tullu et mun homma on olla puheterapeutti et ei mitään välttämättä sen enempää

Lisäksi yksi puheterapeutti mainitsi rajaamisen yhteydessä taidon ymmärtää vaikuttamismahdollisuuksiensa rajat siten, että jos asiakasperhe ei yrityksistä huolimatta sitoudu kuntoutukseen, on järkevää käyttää puheterapeutin resurssit johonkin muuhun.

Ratkaisukeskeisyys mainittiin tärkeänä tekijänä kahden puheterapeutin haastattelussa. Ratkaisukeskeisyydellä tarkoitettiin taitoa olla syyttämättä itseään tilanteesta jossa asiat eivät suju. Sen sijaan puheterapeutit suuntautuivat etsimään vaihtoehtoja tilanteen ratkaisemiseksi (esimerkki 10.)

Esimerkki 10. Ratkaisukeskeisyys

E: ja sit mä oon aika semmonen ratkasukeskeinen, et mä kauheesti jää märehtimään (- -) et mä yleensä keksin jonku ratkasun ja kokeilen et toimiiks se. jos ei se toimi niin mä kokeilen jotain muuta, mut et mä en jää niinku voivottelemaan kauheesti

Yksittäisten puheterapeuttien mainitsemia muita jaksamista edesauttavia piirteitä tai taitoja olivat **huumorintaju, avoimuus** sekä **opettajatausta**.

7.2.3 Taitojen hankkiminen

Kaikki puheterapeutit olivat sitä mieltä, että työssä jaksamista edistäviä piirteitä tai taitoja voi myös hankkia. Kysyttäessä miten, esille nousivat erityisesti **keskustelut kollegojen ja työnohjaajan** kanssa. Näistä keskusteluista voi oppia uusia keinoja ja tapoja myös työstressin hallintaan ja sitä kautta työssä jaksamisen edistämiseen.

Kokemusten kautta oppimisen mainitsi kolme puheterapeuttia. Tätä oppimista oli vaikea eritellä tarkemmin, ja vastauksissa korostui yrityksen ja erehdyksen kautta oppiminen. Vastaukset liittyivät erityisesti oman jaksamisen rajojen tunnistamiseen, työmäärän säätelyyn ja työhön tarvittavien ajan ja vaivan realistiseen arviointiin (esimerkki 11). Lisäksi yksi puheterapeutti mainitsi koulutukset siten, että hyvä tiedollinen ammattitaito vahvistaa ammatillista itsetuntoa ja tätä kautta estää työssä uupumista.

Esimerkki 11. Punainen lanka

D: sit jossain vaihees tajus sen et et ei mun tarvii olla et osas niinku kääntää sen niin päin et oppi niinku, jotenki tuli se punanen lanka jokasen asiakkaan kohalla et hei täl on tämmöst ja tämmöst pulmaa me harjotellaan tätä ja tätä asiaa, oikeestaan ihan sama mikä peli mul on siel kassissa tai mitä tekemist mul on. välil mä en käytänny niit ollenkaa, et se lähti siit lapsesta se et mitä me nyt oikeen tehdään. et jotenki sen oivaltaminen et mun ei tarvi käyttää sitä mun energiaa siihen et mä hulluna suunnittelen koska todennäköisesti se ei tuu toimimaan kuitenkaan niin ja sit mua ottaa päähän se et et ku sä oot suunnitellu ja sit koet sitä huonommuutta siitä et ku ei helvetti ei tää nyt menny niinku mä halusin ja mitäs sit

7.3 Palautuminen

Pyydettyäessä arvioimaan omaa palautumistaan työn kuormituksista asteikolla 4-10, arvosanojen keskiarvo oli 8,25. Viiden haastatellun arvosana oli alle keskiarvon, kolme antoi palautumiselleen keskiarvoa korkeamman arvosanan (taulukko 3).

Taulukko 3. Työn kuormituksista palautumisen taso (asteikolla 4-10)

Informantti	A	B	C	D	E	F	G	H
Arvosana	8	7,5	8	8,5	8	7	9	10

Matalimman arvosanan (7) omalle palautumiselleen antanut puheterapeutti kertoi tilanteeseen vaikuttavan ensisijaisesti työn ulkopuolisten tekijöiden, kuten nukkumisvaikeuksien. Korkeimman arvosanan (10) antaneen palautumisen tasoon vaikutti haastatteluhetkellä erityisesti rästissä olleiden työtehtävin ajan tasalle saattaminen. Tämä vähensi työasioiden miettimistä vapaa-ajalla.

7.3.1 Palautuminen työajalla

Selkeästi tärkein palautumiseen vaikuttava tekijä työajalla olivat **siirtymiset**. Sen mainitsivat kaikki kahdeksan puheterapeuttia. Kuusi haastatelluista käytti lähinnä omaa autoa työmatkojen kulkemiseen, kaksi kulki pääasiassa julkisilla. Musiikin kuuntelu oli tyypillinen irrottautumiskeino kaikilla autoa ajavilla. Julkisilla liikkuvilla mahdollista oli musiikin kuuntelun lisäksi lukeminen. Yksi autolla ajavista koki, että liikenteen seuraaminen ja tieturvallisuudesta vastuussa oleminen oli kuormittavaa. Hänkin silti koki, että ajomatkat auttoivat hetkittäin saamaan ajatukset pois asiakkaista. Toinen julkisilla kulkevista puheterapeuteista kertoi kulkevänsä matkat mahdollisuuksien mukaan kävellen ja hyötyvänsä raittiista ilmasta ja kauniista maisemista.

Viisi puheterapeuttia kertoi **lounastaukojen** olevan tärkeä palautumiskeino työaikana. Lounastaukojen pituus oli vähintään puoli tuntia, ja sinä aikana vältettiin

työhön liittyvien asioiden tekemistä. Yrityksissä työskentelevät kertoivat syövänsä lounaan mahdollisuuksien mukaan toimistolla, jolloin oli mahdollisuus tavata työkavereita ja vaihtaa kuulumisia. Kaikki neljä pitivät myös tärkeänä kunnon aterian syömistä lounastauolla kevyiden eväiden sijaan.

Pysähtymisen mainitsi haastatelluista neljä. Pysähtymistä tapahtui asiakkaiden välillä, parkkipaikalla autossa istuen tai puiston penkille istahtaen. Tärkeä elementti pysähtymisessä oli tietoinen hengittäminen ja ”nollaaminen”. Yksi puheterapeuteista kertoi käyttävänsä apuna älypuhelimien mindfulness-sovellusta (esimerkki 15). Toinen piti näitä pysähtymishetkiä erityisen tärkeinä silloin, kun asiakaskäynti ei ole ollut erityisen onnistunut, tai kun seuraava asiakas on tietävästi erityisen haastava.

Esimerkki 12. Hengitys

G: tai sit mul on kännykässä semmonen calm semmonen sovellus missä tulee jotain meditaatioääni se voi olla jotain sadetta tai joku virtaava koski tai sit se on nuotio tai jotain joskus mä laitan sen soimaan voi olla et mä istun siin hetken laitan sen soimaan ihan vaik 40 sekuntia ja mä vaan kuuntelen sitä ja niinku vaan, jotenki must tuntuu et mun syke laskee mun verenpaine laskee varsinki jos tuntuu et on semmonen vilkkaampi lapsi ni se on aikamoista semmost taitteilua se terapia tai sit jos on paljon semmosta meteliä päiväkodissa ni sieltä ku mä tuun sinne autoon niin sit mä... ja siihen menee se joku minuutti

Yksi puheterapeuteista kertoi menevänsä kävelylle tai ottavansa päiväunet työasioiden hoitamisen sijaan, mikäli asiakas peruu käynnin, toinen kävi mieluummin pullakahvilla peruutuksen sattuessa. Yhdistävä tekijä oli se, että puheterapeutit valitsivat tietoisesti rentoutumisen ja pysähtymisen, jos työpäivän aikana oli joutilaita hetkiä.

7.3.2 Palautuminen työajan ulkopuolella

Kysyttäessä työajan ulkopuolisesta palautumisesta ja keinoista, jotka puheterapeutit kokivat merkityksellisiksi suhteessa työn kuormituksista palautumiseen, tärkeimpinä tekijöinä haastatteluissa esiin nousivat **liikunta** ja **uni**. Unen mainitsi tärkeimmäksi tai erittäin tärkeäksi palautumiseen vaikuttavaksi tekijäksi

kuusi puheterapeuttia. Liikunta oli tärkeimpien tekijöiden joukossa niin ikään kuudella puheterapeutilla. Yksi haastatelluista tunnisti liikunnan merkityksen, mutta ei kokenut sille olevan sijaa tämän hetkisessä elämäntilanteessaan pienten lasten takia. Suosittuja liikuntamuotoja olivat käveleminen luonnossa, erilaiset jumpat ja kuntosalilla käynti. **Luonto** tuli esille liikunnan yhteydessä kolmessa haastattelussa. Sen merkitys hyvinvoinnille ja työn kuormituksista palautumiselle arvioitiin hyvin suureksi. Yksi haastatelluista kertoi, ettei luonto merkinnyt hänelle juuri mitään eikä hän kokenut sitä palautumisen kannalta merkitykselliseksi.

Perheenjäsenten kanssa vietetty aika nousi myös yhdeksi tärkeimmistä palautumiseen vaikuttavista asioista. Tähän liittyi vahvasti rento yhdessä olo, aikatauluttomuus sekä tavoitteettomuus, mikä korostui erityisesti viikonloppuisin. Kaksi puheterapeuttia kertoi tarpeesta ”*aikaan olla tekemättä mitään*”. **Muut sosiaaliset suhteet** olivat myös merkityksellisiä. Niihin kuului ystävien tapaaminen, juhlien järjestäminen ja esimerkiksi lasten ystävien vanhempien tapaaminen. Yksi puheterapeuteista koki kuitenkin, että koska työhön liittyy paljon sosiaalisuuden vaatimuksia, vapaa-ajalla palautuminen tapahtui parhaiten omissa oloissa (esimerkki 13).

Esimerkki 13. Yksinolo

D: sittenku tapaa muita vanhempia niin onhan seki sitte et juttelee jostain ihan muusta. mut siinä tuppaa vähä oleen näissä hommissa semmonen että että tota... ku päivät pitkät juttelee ja sä annat koko ajan itestäs nii sit sit niinku mielellään on itekseen ettei niinku huvittais ees puhuukkaa et ne on niinku parhaita hetkii ku sä saat vaan olla sun ei tarvi puhuu kenellekään et sä vaan katot sitä sun omaa lasta et miten sil menee ja keskityt siihe et jos kukaan ei pyydä sulta mitään eikä halua mitään niin ne on niitä hetkiä

Liikunnan lisäksi muut **harrastukset** tulivat esille tärkeänä palautumiskeinona neljässä haastattelussa. Niihin kuuluivat kirjojen lukeminen, ruoanlaitto sekä musiikkiharrastukset. Lisäksi yksi puheterapeutti mainitsi säännöllisen **hieronnassa käymisen** tukevan palautumista merkittävästi.

Kaikkein tärkeimmiksi palautumiskeinoiksi puheterapeutit ilmoittivat **unen** (informantit B, C, F, H), **liikunnan** (informantit A, D), **ruoanlaiton** (informantti E) ja **lasten kanssa vietetyn ajan** (informantti G).

8 Pohdinta

Työhyvinvoinnin, työstressin ja työssä jaksamisen tutkimus on lisääntynyt viime vuosina (mm. Jiang & Lavaysse, 2018; Fischer & Boer, 2011). Aiheesta on myös tehty logopedian pro gradu -tutkielmia (Honkakorpi, 2015; Pietilä & Poh-tila, 2015). Suomessa kiinnostuksen lisääntyminen puheterapeuttien työhyvinvointia kohtaan johtunee työelämän muutoksista sekä laajasti uutisoidusta ja jo pitkään vallinneesta puheterapeuttipulasta (esim. Jauhiainen, YLE uutiset. 3.11.2016. Puheterapeuteista huutava pula – alueelliset erot kasvavat; Lumme, Vantaan Sanomat. 5.11.2016. Puheterapeuteista suuri pula – ”Kaikki, jotka tarvitsevat apua, eivät sitä saa”; Kempas, Helsingin Sanomat. 25.9.2017. Yhä useammalla alalla on pulaa työntekijöistä). Tutkimukset ovat pääasiassa keskittyneet julkisen sektorin työntekijöiden työhyvinvointiin tai työstressiin. Tutki- mustarvetta on kuitenkin myös yksityisellä sektorilla, jossa työnkuva poikkeaa usein merkittävästi julkisen puolen työtehtävistä kasvavat. Tässä tutkielmassa havaittiin, että haastateltujen pääkaupunkiseudulla yksityisellä sektorilla työs- kentelevien puheterapeuttien työssä jaksamisen ja palautumisen taso ovat koh- tuullisen hyvät, palautumisen tason ollessa hieman jaksamista parempi.

8.1 Työssä jaksamisen pohdinta

Haastateltavien työssä jaksamisen taso vaihteli kohtalaisesta erittäin hyvään. Samansuuntaisia tuloksia sai myös Honkakorpi gradussaan (2015), joskin jul- kisella sektorilla jaksamisen taso näytti vaihtelevan enemmän. Kyseessä voi olla todellinen ero, sillä julkisella sektorilla työnkuvat ovat vaihtelevampia kuin yksityisellä ja pula työntekijöistä voi vaikuttaa yksityistä sektoria voimakkaam- min julkisen sektorin työpaikkoihin. Eroa voi selittää myös tutkimusten toteutus- tavan ero. Honkakorpi keräsi aineistoaan sekä haastatteluin että kyselylomak- kein, jolloin vastauksia saadaan yleensä merkittävästi enemmän. Kyselylomak- keella on myös voitu tavoittaa puheterapeutteja, jotka eivät olisi kiinnostuneita osallistumaan haastattelututkimukseen. Honkakorven tutkimuksessa vastaa- jien ikää tai työkokemusta ei myöskään ollut rajattu toisin kuin tässä tutkimuk- sessa tehtiin. Toteutustavan ero tuskin kuitenkaan selittää eroja kokonaan,

vaan kyseessä lienee todellinen ero yksityisellä ja julkisella sektorilla työskentelevien puheterapeuttien työssä jaksamisessa.

Tähän tutkimukseen osallistuneiden puheterapeuttien työpaikat ja työkokemus vaihtelivat, mutta yrityksissä työskentelevien työssä jaksaminen ei poikennut itsenäisinä ammatinharjoittajina työskentelevien puheterapeuttien työssä jaksamisesta. Muita heikompaa työssä jaksamista näytti selittävän henkilökohtainen elämäntilanne, kun taas hyvää jaksamista perusteltiin työhön ja persoonallisuuteen liittyvillä tekijöillä. Perheen ja työn välinen konflikti tuli esiin osassa vastauksia. Tässä tutkimuksessa perheellisten puheterapeuttien vastauksissa heijastui perheen ja työelämän kaksisuuntainen suhde: kun työssä jaksettiin hyvin, ei perheen koettu vähentävän työntekijän voimavaroja. Jos työssä jaksaminen oli heikentynyt, ei kotonakaan jaksettu hyvin. Havainnot aiemmissa tutkimuksissa ovat olleet samansuuntaisia (mm. Judge & Ilies, 2004; Odle-Dusseau, Britt & Bobko, 2012).

Yrittäjät vaikuttavat olevan työsuhteisia alttiimpia perheen ja työn väliselle konfliktille siitä huolimatta, että he kokevat suurempaa tyytyväisyyttä (Parasuraman & Simmers, 2015). Vastaavaa ei kuitenkaan havaittu tämän tutkimuksen aineistossa. Haastatelluista vain yksi kertoi kokevansa voimakasta perheen ja työn välistä konfliktia, ja hän kertoi tilanteen muuttuneen paremmaksi yrittäjäksi ryhtymisen jälkeen. Konfliktin vähäisyyttä voi selittää puheterapeuttien itseohjautuvuus. Yksityisellä sektorilla varsinkin yrittäjiltä vaaditaan itsenäistä työotetta ja organisointikykyä. Myös yrityksissä työskentelevän puheterapeutin työ on usein erittäin itsenäistä ja itseohjautuvuus on työssä tärkeä ominaisuus. Myös aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että johdonmukainen ajankäyttö ja itseohjautuvuus vähentävät konfliktin riskiä (Dahm et al., 2015).

Työssä jaksaminen vaikuttaa muuttuvan työuran aikana. Tähän tutkimukseen osallistuneet puheterapeutit kertoivat muutosten olleen lähinnä positiivisia. Syitä muutoksille olivat työpaikan vaihtaminen, yrittäjäksi ryhtyminen sekä kokemuksen karttuminen. Yrittäjien on havaittu kokevan voimakkaampaa tyytyväisyyttä työhönsä verrattuna työsuhteisiin työntekijöihin (Parasuraman & Simmers, 2015). Työsuhteisillakin tyytyväisyys vaikuttaa linkittyvän vahvasti mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhönsä ja aikatauluihinsa (Moen, Kelly, Tranby

& Huang, 2011), mikä tuli ilmi myös tämän tutkimuksen tuloksissa. Yksityisellä sektorilla työskentely koettiin mielekkääksi juuri siksi, että omaan työnkuvaan oli mahdollisuus vaikuttaa. Haastatelluista puheterapeuteista kolme oli työskennellyt aikaisemmin sairaalaympäristössä. He olivat kokeneet sairaalassa työskentelyn kuormittavaksi, mikä osaltaan oli johtanut päätökseen siirtyä yksityiselle sektorille yrittäjäksi. Kuormittaviksi tekijöiksi nimettiin arvostuksen puute, emotionaalinen kuormitus ja huono johtaminen. Myös Pietilä ja Pohtila (2015) havaitsivat esimiehen ja työtovereiden suunnalta koetun arvostuksen olevan yhteydessä työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Työhönsä tyytymättömät vaihtoivat työpaikkaansa todennäköisemmin kuin työhönsä tyytyväiset (Pietilä & Pohtila, 2015). Tässä tutkimuksessa työpaikkaansa vaihtaneet puheterapeutit kokivat työssä jaksamisensa ja työtyytyväisyytensä parantuneen työpaikan vaihdon seurauksena, mistä voitaneen päätellä, että työpaikan vaihdolla näissä tapauksissa oli pääosin positiivisia vaikutuksia. Työtyytyväisyyteen voi myös vaikuttaa se, että tyytymättömyyden kokemukset ovat auttaneet puheterapeutteja ymmärtämään, mitä asioita he pitävät työssä tärkeinä. Yksityisellä sektorilla ja varsinkin yrittäjänä työskennellessään he voivat ehkä julkista sektoria helpommin muovata työtään sellaiseksi, että tyytyväisyys lisääntyy.

Työhön liittyvistä tekijöistä merkityksellisimmäksi nousi tässä tutkimuksessa kollegiaalinen tuki. Samansuuntaisia havaintoja on tehty myös muissa tutkimuksissa (Honkakorpi, 2015; Kalkhoff & Collins, 2012). Kollegiaalinen tuki nimettiin myös tärkeimmäksi väyläksi oppia työssä jaksamista edesauttavia taitoja. Sillä vaikuttaakin olevan monesta näkökulmasta hyvin tärkeä rooli yksityisellä sektorilla työskentelevien puheterapeuttien työhyvinvoinnille. Kollegojen kanssa ei puhuta vain työhön liittyviä asioita ja heitä tavataan myös vapaa-ajalla. Puheterapeutit vaikuttavatkin olevan melko tiivis yhteisö ja toimivat tärkeänä tukena toisilleen myös työn ulkopuolisissa asioissa. Työhyvinvointia voi edistää myös se, että kun työhön liittyvät pulmat puretaan kollegoiden kanssa, kotona on helpompi irrottautua työstä ja keskittyä muihin asioihin, hyvinvointia tukeviin asioihin.

Yrittäjien suhtautuminen yrittäjyyden mukanaan tuomaan itsenäisyyteen vaikuttaa vaihtelevalla. Foley tutkimusryhmineen (2018) havaitsi aineistossaan kahdenlaista suhtautumista yrittäjyyden mukanaan tuomaan itsenäisyyteen. Vapauteen suhtauduttiin joko asiana, jota haluttiin tai, varsinkin perheenäitien keskuudessa, asiana jota tarvittiin. Myös tässä tutkimuksessa havaittiin samankaltainen ilmiö. Suhtautuminen itsenäisyyteen joko välttämättömyytenä tai halutuna asiana vaikutti myös siihen, miten se suhteutettiin työssä jaksamisen voimavaraksi. Molemmissa tapauksissa sillä koettiin olevan merkitystä, mutta kun itsenäisyys koettiin tarpeena, suorastaan perheen ja työn yhdistämisen edellytyksenä, nousi se vielä korkeammalle sijalle työssä jaksamista edesauttavien tekijöiden joukossa.

Erilaiset persoonallisuuspiirteet ja psykologinen hyvinvointi näyttävät tutkimusten valossa olevan yhteydessä toisiinsa (esim. Schmutte & Ryff, 1997; Salami, 2011). Tähän tutkimukseen osallistuneet puheterapeutit kokivat persoonallisuutensa vaikuttavan kohtuullisesti työssä jaksamiseen. Connolly & Viwevaran (2000) havaitsivat meta-analyysissään, että jopa 10-25 prosenttia työtyytyväisyydestä selittyy persoonallisuuden piirteillä. Työtyytyväisyydellä taas on havaittu olevan voimakas yhteys työhyvinvointiin (Gurková, Haroková, Džuka & Žiaková, 2014). Tässä tutkimuksessa esille tulleet työssä jaksamista tukevat luonteenpiirteet on tutkimuksissa yhdistetty positiiviseen affektiivisuuteen (Fredrickson, Branigan, 2005). Positiivisen affektiivisuuden on tutkittu olevan yhteydessä parempaan työhyvinvointiin sekä yleiseen psykologiseen hyvinvointiin (Tugade & Fredrickson, 2004; Bowling & Eschleman, 2010). Toisaalta positiivista affektiivisuutta ilmentävät työntekijäkään eivät ole suojassa työn kuormituksilta, vaan työsuoritusten laadun on havaittu heikentyvän, kun työkuorma kasvaa (Gallagher & Meurs, 2015). Tähän tutkimukseen haastatellut puheterapeutit kertoivat näiden piirteiden vahvistuneen työuran aikana. Piirteiden vahvistuessa on mahdollisesti vahvistunut myös puheterapeuttien sitoutuminen työhönsä, työmotivaatio sekä työorganisaation positiivinen ilmapiiri.

8.2 Palautumisen pohdinta

Haastateltujen puheterapeuttien työn kuormituksista palautumisessa huomiota herätti erityisesti palautuminen työajalla. Lähes kaikki kertoivat tietoisesti hyödyntävänsä asiakkaiden väliin jäävät tauot rentoutumiseen ja työstä irtaantumiseen. Yksityisellä sektorilla työskentelylle on tyypillistä, että puheterapeutit käyvät asiakkaan luona, joko päiväkodissa tai koulussa. Harvalla on käytössään omaa työhuonetta. Työn liikkuva luonne myös antaa mahdollisuuden viettää aikaa ulkoilmassa kesken työpäivän. Tämä antaa mahdollisuuden viettää aikaa auringonvalossa, minkä on havaittu vähentävän masentuneisuutta ja ahdistuneisuutta (An, Colarelli, O'Brien & Boyajian, 2016). Työhuoneen puute saattaa myös vaikeuttaa työasioiden hoitoa taukojen aikana, jolloin taukojen käyttö palautumiseen ja rentoutumiseen on helpompaa. Kuten yksi haastatelluista puheterapeuteista totesi, palautumiseen tarvittava aika ei ole työpäivän aikana pitkä. Hänen mukaansa jo minuutin mittainen meditointahetki auttaa palautumaan työpäivän kuormituksesta. Lee tutkimusryhmineen (2015) havaitsi, että tarvittava aika voi olla jopa lyhyempi. Luonto siis vaikuttaa olevan avainasemassa työajalla tapahtuvassa palautumisessa, ja siihen viittaavat myös tätä tutkimusta varten haastateltujen puheterapeuttien kokemukset.

Työajan ulkopuoliset aktiviteetit näyttävät vaikuttavan palautumiseen. Työajan ulkopuolella haastateltavat jakautuivat karkeasti kahteen ryhmään: heihin, joilla oli paljon aktiviteetteja ja harrastuksia vapaa-ajalla, ja heihin, jotka valitsivat viettää vapaa-ajan pääasiassa perheen kanssa. Jakoon vaikutti osaltaan haastateltavien elämäntilanne ja esimerkiksi lasten ikä, mutta kyseessä oli myös tietoinen valinta. Useiden tutkimusten mukaan kuitenkin aktiivisesti vietetty vapaa-aika on positiivisesti yhteydessä työajan ulkopuolella tapahtuvaan palautumiseen (ks. esim. Henderson & Bialeschki, 2005; De Bloom et al., 2017). Monenlaiset harrastukset ja sosiaaliset kanssakäymiset tukevat palautumista usealla eri tavalla ja parantavat samalla työtehtävistä suoriutumista (De Bloom et al., 2017). Sosiaalisesti passiiviset ja hyvin vähän harrastavat palautuvat heikommin kuin aktiiviset kollegansa.

Aktiviteettien tulisi kuitenkin olla mieluisia, jotta niistä olisi hyötyä palautumisen suhteen. Myös vähemmän aktiiviset haastateltavat kertoivat tiedostavansa, että

harrastuksista olisi hyötyä. He kuitenkin kokivat, että aika ja energia eivät aiheiston keruun aikoihin riittäneet muuhun kuin työhön ja perheeseen. Samantyyppistä jakautumista ilmeni liikunnan hyödyntämisessä. Kaikki haastateltavat tiedostivat liikunnan merkityksen palautumiselle, mutta kaikki eivät harrastaneet liikuntaa säännöllisesti. Liikunnan harrastamisen on havaittu lisäävän onnellisuuden kokemuksia (Balish, Conacher, Dithurbide, 2016). Aktiviteettien tulee kuitenkin olla tekijälle mieluisia, jotta ne auttavat työntekijää palautumaan (Fritz & Sonnentag, 2005). Mieluisan liikuntalajin löytäminen ei välttämättä ole kaikille yhtä helppoa, jolloin liikunnasta saatavat hyödyt voivat joillakuilla jäädä vähäisiksi.

Kaikki haastateltavat kertoivat perheen tai puolison kanssa vietetyn ajan olevan merkittävää palautumisen kannalta. Perheellä on havaittu olevan monenlaisia vaikutuksia työntekijän palautumismekanismeihin. Perheen kanssa vietetty aika ei automaattisesti auta työn kuormituksista palautumisessa, vaan siihen vaikuttavat oma ja kumppanin kyky irrottautua työstä sekä perheen ja työn välisten konfliktien ratkaisu tai ratkaisemattomuus (Hahn, Binnewies & Dormann, 2014; ks. myös luku 8.1 Työssä jaksamisen pohdinta). Haastateltavat kuitenkin kokivat, että varsinkin lasten kanssa vietetty aika pakotti irrottautumaan työhön liittyvistä ajatuksista ja halu olla läsnä lapsille toimi myös motivaationa palautumiselle.

Yksilöt vaikuttavat eroavan toisistaan siinä, miten paljon he kokevat tarvetta palautumiselle työn kuormituksista. Yksi puheterapeuteista koki, ettei tarvinnut haastatteluhetkellä perheensä kanssa vietetyn ajan lisäksi muita palautumiskeinoja vapaa-ajalla, ja kertoi palautumisensa olevan oman kokemuksensa mukaan erinomaista. Toinen kertoi tarvitsevansa runsaasti harrastuksia, sosiaalista kanssakäymistä ja esimerkiksi hierontaa palautuakseen kunnolla työnsä kuormituksista. Saattaakin olla, että työn kuormituksen lisääntyessä palautumisaktiviteettien merkitys kasvaa eikä passiivisella vapaa-ajan vietolla saavuteta riittävää palautumiskokemusta. Tätä näkemystä tukee myös aiemman tutkimuksen tulokset (Haworth & Iso-Ahola, 1997).

Palautumiseen liittyvät tekijät olivat usein päällekkäisiä työssä jaksamiseen liittyvien tekijöiden kanssa. Haastateltavat myös kokivat käsitteiden erottamisen

haastavana. Niiden erottaminen ei ole aina mielekästäkään, sillä palautuminen on edellytys työssä jaksamiselle jolloin palautumista edesauttavat keinot auttavat myös jaksamaan työssä (Singh, Burke & Boekhorst, 2016; Sianoja & De Bloom, 2016).

8.3 Menetelmän arviointi

Tiedon keruun menetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua, joka soveltuu hyvin vähän tutkittujen aihealueiden kartoittamiseen ja kokemuksellisen tiedon keräämiseen (Hirsjärvi & Hurme, 2009). Yksityisellä sektorilla työskentelevien puheterapeuttien työhyvinvointia ei ole Suomessa aiemmin tutkittu, ja lisäksi kiinnostuksen kohteena olivat puheterapeuttien henkilökohtaiset kokemukset ja tarinat. Haastateltujen puheterapeuttien kokemukset ja näkökulmat olivat keskenään melko erilaisia, jolloin teemahaastattelun joustavuus osoittautui tarpeelliseksi ja menetelmän valinta tässä mielessä onnistuneeksi.

Tutkimusta varten haastateltiin kahdeksaa yksityisellä sektorilla työskentelevää puheterapeuttia. Määrä tuntui sopivalta pro gradu -tutkimuksen tarkoitukseen ja laajuuteen nähden. Hakuvaiheessa kriteereihin sopivia haastateltavia ei ilmoittautunut enempää kuin tarvittu kahdeksan, joten haastateltavia ei voitu sen enempää valikoida esimerkiksi iän, työkokemuksen tai työn tyypin perusteella. Haastateltavaksi ilmoittautui kuitenkin joukko toisistaan edellä mainittujen tekijöiden perusteella poikkeavia puheterapeutteja, joten otosta voidaan pitää riittävän monipuolisena tämän tutkimuksen tarkoituksiin. Haastateltavaksi ilmoittautui puheterapeutteja, jotka kokivat työhyvinvoinnin tai palautumisen tärkeäksi asiaksi ja joilla oli omakohtaisia, merkittäviä kokemuksia tutkimuksen aihepiireistä. Vastaukset olisivat siis voineet olla erilaisia, jos haastateltujen joukossa olisi ollut puheterapeutteja, joilla ei olisi ollut merkittäviä kokemuksia työssäjaksamiseen tai palautumiseen liittyen.

Haastattelut toteutettiin melko lyhyen ajanjakson sisällä maaliskuussa 2018. Tämä lisää käytetyn menetelmän luotettavuutta siten, että tutkijalla oli aiemmat haastattelut tarkasti mielessä, jolloin hänen käyttäytymisensä oli

melko samankaltaista haastattelusta toiseen. Tutkijalla oli myös aiempaa kokemusta haastattelututkimuksen toteuttamisesta, mikä osaltaan saattaa lisätä menetelmän käytön luotettavuutta (Hirsjärvi & Hurme, 2009). Kaikki haastattelutilanteet olivat rauhallisia ja tallenteet hyvälaatuisia.

Haastattelurunko laadittiin aiheeseen liittyviin aikaisempiin tutkimuksiin ja työssä jaksamisen ja palautumisen teorioihin tukeutuen. Kaksi haastateltavaa halusi tutustua haastattelurunkoon etukäteen. Kysymyksiin etukäteen tutustumista ei yleensä pidetä suotavana, koska tällöin haastateltava voi etukäteen laatia sopivat vastaukset sen sijaan, että joutuisi aidosti reagoimaan ja pohtimaan niitä haastattelutilanteessa (Hyvärinen, 2017). Tällöin voidaan menettää jotain aineiston autenttisuudesta. Kyseessä oli kuitenkin puolistrukturoitu teemahaastattelu, jolloin haastattelurunko ei vastannut suoraan haastattelutilanteessa esitettyjä kysymyksiä vaan toimi pikemminkin suuntaa antavana ohje-nuorana ja esitteli haastattelun teemat. Haastattelutilanteessa kysymykset muodostuivat haastateltavien omien kokemusten ja näkemysten mukaan eri teemoja painottaen, kuitenkin siten, että kaikki teemat tulivat käsitellyksi kaikissa haastatteluissa.

Käytettäessä haastattelua tutkimusmenetelmänä on olemassa riski, että tutkittava ymmärtää haastattelukysymykset väärin tai että tutkija tulkitsee haastateltavan vastauksia virheellisesti (Hirsjärvi & Hurme, 2009). Tutkija pyrki minimoimaan väärinymmärrysten riskiä muotoilemalla kysymyksen siten, että ne olivat mahdollisimman yksiselitteisiä. Vaikka tutkija pyrki etukäteen myös pohtimaan mahdollisia lisäkysymyksiä ja niiden muotoilua, teemahaastattelun luonne huomioon ottaen kaikkia kysymyksiä ei voitu valmistella etukäteen. Spontaanien kysymysten muotoilu ei siis välttämättä ollut aina ihanteellinen. Tämän vuoksi tutkija kannusti haastattelutilanteen alussa haastateltavia esittämään tarkentavia kysymyksiä sekä pyysi haastateltavia selventämään vastauksiaan haastattelun edetessä. Vastauksissa toistuvista samankaltaisista teemoista voidaan kuitenkin päätellä, ettei tuloksiin vaikuttavia väärinymmärryksiä ole tapahtunut.

Aineisto litterointiin heti haastattelun jälkeisinä päivinä lukuun ottamatta viimeistä haastattelua, joka litteroitiin kahden viikon kuluessa haastattelun toteut-

tamisesta. Litteroinnin toteuttaminen välittömästi haastattelun jälkeen lisää aineiston luotettavuutta, koska haastattelun aikaiset tapahtumat ja haastateltavan tuottamat ilmeet ja eleet ovat vielä haastattelijan tuoreessa muistissa (Hirsjärvi & Hurme, 2009). Haastattelut litteroitiin kokonaisuudessaan sanatarkasti, jotta alkuperäiseen aineistoon olisi helppo palata analyysivaiheessa. Koska sisällönanalyysin painopiste on sananmukaisesti kerrontatavan sijaan sisällössä, jätettiin ilmeet ja eleet litteraattien ulkopuolelle paitsi, jos niillä oli sisällöllistä merkitystä tutkimuskysymysten kannalta (Hirsjärvi & Hurme, 2009; Ruusuvuori & Nikander, 2017).

Litteroinnin loppuun saattamisen ja analyysivaiheen aloittamisen välillä oli aikaa noin kuukausi, joskin tutkija teki havaintoja ja alustavia koodauksia jo litteroinnin yhteydessä. Ennen analyysivaiheen alkua tutkija palasi alkuperäiseen litteroituun aineistoon. Analysoinnin systemaattisuus varmistettiin toteuttamalla se yhtäjaksoisesti ja palaamalla alkuperäiseen aineistoon aina tarpeen tullen. Luotettavuutta pyrittiin parantamaan lisäämällä tulososioon suoria lainauksia monipuolisesti kaikilta haastateltavilta.

Saatuja tuloksia ei voi yleistää koskemaan kaikki yksityisellä sektorilla työskenteleviä puheterapeutteja, eikä se ole laadullisen tutkimuksen tarkoituksaan. Laadullisessa tutkimuksessa valideetille ja reliabiliteetille asetetaan erilaisia kriteerejä verrattu määrälliseen tutkimukseen (Tuomi & Sarajärvi, 2002). Laadullisen tutkimuksen perinteessä tuloksia voi pitää luotettavina, kun se kuvaa tutkittavien käsityksiä ja heidän ajatuksiaan mahdollisimman hyvin (Hirsjärvi & Hurme, 2009). Lisäksi tutkijan tulkinnat ja vaikutus aineiston ja tulkintojen muodostumiseen on otettava huomioon. Tästä syystä aineiston muodostuminen ja analysointi on kuvattava mahdollisimman avoimesti.

Tämän tutkimuksen aineistoa voi pitää sikäli edustavana, että se vastaa kaikkiin tutkimusongelman kannalta oleellisiin kysymyksiin. Aineiston käsittely ja analysointi on pyritty kuvaamaan tarkasti niin, että tutkimuksella olisi mahdollisimman hyvä toistettavuus.

8.4 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli löytää vastaukset kysymyksiin siitä, miten yksityisellä sektorilla työskentelevät puheterapeutit jaksavat työssään, mitkä asiat työssä jaksamiseen vaikuttavat sekä miten puheterapeutit palautuvat työn kuormituksista ja mitä tekijöitä palautumiseen liittyy. Tulosten valossa yksityisellä sektorilla työskentelevät puheterapeutit jaksavat työssään hyvin ja palautuvat työnsä kuormituksista hyvin. Työssä jaksamisen tason koettiin myös parantuneen työurien aikana. Tämän koettiin johtuneen muun muassa työpaikan vaihdoksesta, ja kokemuksen karttumisesta.

Puheterapeutit nimesivät haastatteluissa useita erilaisia tekijöitä, toimintoja ja henkilökohtaisia piirteitä, jotka auttavat heitä jaksamaan työssään. Yleisimpiä työnsisäisiä tekijöitä olivat kollegiaallinen tuki, asiakkaisiin liittyvät tekijät, työnohjaus sekä itsenäisyys ja vapaus. Henkilökohtaisista piirteistä vahvimmin nousivat esille rohkeus, paineensietokyky ja ratkaisukeskeisyys. Kaikki puheterapeutit kokivat oppineensa työssä jaksamista edesauttavia taitoja työuransa aikana ja pitivät jatkuvaa oppimista paitsi mahdollisena, myös tärkeänä. Tärkeimpiä oppimisen kanavia olivat kollegat, työnohjaus ja työkokemus.

Puheterapeutit kokivat erityisesti asiakkaiden välillä tapahtuvat siirtymisen sekä pysähtymisen auttavan palautumaan ja irrottautumaan työpäivän aikana koetusta stressistä. Työajan ulkopuolella palautumista helpottivat uni, liikunta, perheen kanssa vietetty aika, harrastukset, luonto ja sosiaaliset suhteet.

8.5 Kliiniset sovellutukset ja jatkotutkimusehdotuksia

Tässä tutkimuksessa tehtyjen havaintojen pohjalta voidaan todeta, että puheterapeuteilla on käytössään useita erilaisia keinoja, jotka auttavat heitä jaksamaan työssään paremmin. Kollegiaalisen tukiverkoston vahvuudesta huolehtiminen on erityisen tärkeää yksityisellä sektorilla työskenteleville puheterapeuteille. Erityisesti itsenäisinä ammatinharjoittajina työskentelevät voivat joutua näkemään vaivaa saadakseen tarvitsemansa kollegiaalisen tuen. Kollegiaalinen tuki on kuitenkin useasti todettu tärkeimmäksi jaksamista parantavaksi

tekijäksi (Pietilä & Pohtila, 2015; Kaegi ym., 2002; Edgar & Rosa-Lugo, 2007; McLaughlin et al., 2008), joten vaivannäkö kannattanee. Lisäksi kollegiaalisen tuen tarjoaminen muille auttaa paitsi välitöntä työyhteisöä, myös ylläpitää alan positiivista ilmapiiriä ja tiedon kulkeutumista kaikkien korviin.

Rajan vetäminen työn ja vapaa-ajan välille on tärkeää palautumisen ja sitä kautta työssä jaksamisen kannalta. Rajanveto on yksilöllistä, mutta jokaisella tulisi olla päivittäin aikaa, jolloin ei tehdä töitä tai ajatella niitä. Myös työnantaja voi tukea tässä varmistamalla, että työntekijöillä on työajalla riittävästi aikaa suorittaa työhön liittyvät tehtävät. Yrittäjillä vastuu tästä on itsellä. Rajojen asettamisella voidaan myös vähentää työn ja perheen välisiä konflikteja.

Liikunnan ja muiden harrastusten vaaliminen on palautumisen kannalta tärkeää. Jotta harrastuksille saisi kiireiseen arkeen tilaa, kannattaa valita itselle mieluisaa palauttavaa toimintaa joka auttaa purkamaan päivän tai viikon työkuormituksista syntynyttä stressiä (Sonnentag & Fritz, 2007). Harrastukset voivat tuntua kiireisen arjen keskellä liian vaativilta, mutta arjen askareista ja työajatuksista irrottautumisella on positiivisia vaikutuksia myös silloin, kun arki on kiireistä (Sonnentag & Geurts, 2009).

Tässä tutkimuksessa sivuttiin yksityisellä sektorilla työskentelevien puheterapeuttien työssään kokemia stressi- ja kuormitustekijöitä, mutta olisi tärkeää tutkia niitä vielä tarkemmin. Jatkossa olisi tärkeää selvittää itsenäisinä ammatinharjoittajina työskentelevien sekä yrityksissä työskentelevien puheterapeuttien työhyvinvointia suuremmalla otannalla. Lisäksi olisi mielenkiintoista selvittää, eroavatko julkisella ja yksityisellä sektorilla työskentelevien puheterapeuttien työn kuormitustekijät sekä työssä jaksaminen ja palautuminen toisistaan.

Työorganisaatioilla on useita mahdollisuuksia ja keinoja vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin (mm. Bernhard-Oettel et al., 2011; Nie et al., 2015). Tulevaisuudessa olisi hyödyllistä tutkia, miten yritykset ja esimiehet tukevat puheterapeuttien työssä jaksamista ja miten näitä prosesseja voisi eri organisaatioissa parantaa, jotta puheterapeutit voisivat tehdä mahdollisimman laadukasta ja vaikuttavaa kuntoutustyötä.

Lähteet

- Airila, A. & Bergbom, B. (2017). Verkostot pienyrittäjän tukena. Haettu 19.10.2018, saatavilla https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Opas-I_Verkostot-pienyritt%C3%A4j%C3%A4n-tukena-FINAL_VERKKOON.pdf
- Alasuutari, P. (2011) *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino.
- An, M., Colarelli, S. M., O'Brien, K., & Boyajian, M. E. (2016). Why we need more nature at work: Effects of natural elements and sunlight on employee mental health and work attitudes. *PloS One*, 11(5), e0155614.
- Ashby, F. G., & Isen, A. M. (1999). A neuropsychological theory of positive affect and its influence on cognition. *Psychological Review*, 106(3), 529.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170.
- Bakker, A. B., Van Emmerik, I. H., Geurts, S. A., & Demerouti, E. (2008). Recovery turns job demands into challenges: A diary study on work engagement and performance. Unpublished Working Paper. Rotterdam: Erasmus University.
- Balish, S. M., Conacher, D., & Dithurbide, L. (2016). Sport and recreation are associated with happiness across countries. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 87(4), 382-388.
- Belkić, K. & Savić, C. (2013). *Job stressors and mental health: A proactive clinical perspective*. Singapore: World Scientific.
- Belenky, G., Wesensten, N. J., Thorne, D. R., Thomas, M. L., Sing, H. C., Redmond, D. P., ... & Balkin, T. J. (2003). Patterns of performance degradation and restoration during sleep restriction and subsequent recovery: A sleep dose-response study. *Journal of Sleep Research*, 12(1), 1-12.
- Benz, M., & Frey, B. S. (2008). Being independent is a great thing: Subjective evaluations of self-employment and hierarchy. *Economica*, 75(298), 362-383.
- Bernhard-Oettel, C., De Cuyper, N., Schreurs, B., & De Witte, H. (2011). Linking job insecurity to well-being and organizational attitudes in Belgian workers: The role of security expectations and fairness. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(9), 1866-1886.
- Blanchflower, D. G. (2004). Self-employment more may not be better. *Swedish Economic Policy Review*, 11(2), 15-73.
- Blood, G. W., Ridenour, J. S., Thomas, E. A., Qualls, C. D., & Hammer, C. S. (2002). Predicting job satisfaction among speech-language pathologists working in public schools. *Language, Speech, and Hearing Services in Schools*, 33(4), 282-290.

- Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). Employee personality as a moderator of the relationships between work stressors and counterproductive work behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 91.
- Brosschot, J. F., Van Dijk, E., & Thayer, J. F. (2007). Daily worry is related to low heart rate variability during waking and the subsequent nocturnal sleep period. *International Journal of Psychophysiology*, 63(1), 39-47.
- Burkeman, O. (2012). *The antidote: Happiness for people who can't stand positive thinking*. Melbourne: Text Publishing.
- Christensen, M. (2012). *Building Engagement and Healthy Organisations: Validation of the Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology (N-POP), the Third Report from the Nordic Project*. Kööpenhamina: Nordic Council of Ministers.
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29(2), 265-281.
- Csikszentmihalyi, M., & LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 815.
- Dahm, P. C., Glomb, T. M., Manchester, C. F., & Leroy, S. (2015). Work-family conflict and self-discrepant time allocation at work. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 767.
- De Bloom, J., Kompier, M., Geurts, S., de Weerth, C., Taris, T., & Sonnentag, S. (2009). Do we recover from vacation? Meta-analysis of vacation effects on health and well-being. *Journal of Occupational Health*, 51(1), 13-25.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. Teoksessa Sonnentag, S., Perrewé, P. L., & Ganster, D. C (toim.) *Current perspectives on job-stress recovery* (85-123). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S., & Fullagar, C. J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 276-295.
- Edgar, D. L., & Rosa-Lugo, L. I. (2007). The critical shortage of speech-language pathologists in the public school setting: Features of the work environment that affect recruitment and retention. *Language, Speech, and Hearing Services in Schools*, 38(1), 31-46.
- Edwards, A. (2010). *Being an expert professional practitioner: The relational turn in expertise* (Vol. 3). Berliini: Springer science & business media.
- Ehrenreich, B. (2009). *Smile or die: How positive thinking fooled America and the world*. Lontoo: Granta.
- Eteläpelto, A. (1997). Asiantuntijuuden muuttuvat määrittymiset. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) *Muuttuva asiantuntijuus* (86-102). Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos.

- Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2005). *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus
- Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2000). A mediational model of sense of coherence in the work context: a one-year follow-up study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 461-476.
- Feldt, T., Mäkikangas, A., & Kokko, K. (2005). Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (75-94). Jyväskylä: PS-kustannus
- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Piitulainen S. (2005). Persoonallisuuden riski- ja suojaavat tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (95-118). Jyväskylä: PS-kustannus
- Felton, J. S. (1998). Burnout as a clinical entity — its importance in health care workers. *Occupational Medicine*, 48(4), 237-250.
- Fischer, R., & Boer, D. (2011). What is more important for national well-being: money or autonomy? A meta-analysis of well-being, burnout, and anxiety across 63 societies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 164.
- Foley, M., Baird, M., Cooper, R., & Williamson, S. (2018). Is independence really an opportunity? The experience of entrepreneur-mothers. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 25(2), 313-329.
- Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition & Emotion*, 19(3), 313-332.
- Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1974). *Type A behavior and your heart*. New York: Fawcett.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2005). Recovery, health, and job performance: effects of weekend experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(3), 187.
- Gallagher, V. C., & Meurs, J. A. (2015). Positive affectivity under work overload: Evidence of differential outcomes. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 32(1), 4-14.
- Gurková, E., Haroková, S., Džuka, J., & Žiaková, K. (2014). Job satisfaction and subjective well-being among Czech nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 20(2), 194-203.
- Hahn, V. C., Binnewies, C., & Dormann, C. (2014). The role of partners and children for employees' daily recovery. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 39-48.
- Hakanen, J. (2014). Onnellisena työssä? 8½ kysymystä työn imusta. Teoksessa Lotta Uusitalo-Malmivaara (toim.) *Positiivisen psykologian voima* (340-365). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hakanen, J. J., & Bakker, A. B. (2017). Born and bred to burn out: A life-course view and reflections on job burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 354.

- Halbesleben, J. R., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1452.
- Haworth, J. T., & Iso-Ahola, S. E. (1997). *Work, leisure and well-being*. Lontoo: Psychology Press.
- Henderson, K. A., & Bialeschki, M. D. (2005). Leisure and active lifestyles: Research reflections. *Leisure Sciences*, 27(5), 355-365.
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2009). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun käytäntö ja teoria*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Honkakorpi, P. (2015). *"Raskas työ mutta hirveen palkitsevaa". Puheterapeuttien työssä jaksaminen ja siihen vaikuttavat tekijät*. Logopedian pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö.
- Hyvärinen, M. (2017). Haastattelun maailma. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim). *Tutkimushaastattelun käsikirja* (11-45). Tampere: Vastapaino.
- Jauhiainen, R. (2016). Puheterapeuteista huutava pula – alueelliset erot kasvavat. *Yle Uutiset*. Haettu 19.11.2018, saatavilla <https://yle.fi/uutiset/3-9243946>
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and Affective Job Insecurity: A Meta-Analysis and a Primary Study. *Journal of Management*, 44(6), 2307-2342.
- Joshi, V. V. (2005). *Stress: From burnout to balance*. New Delhi: Thousand Oaks Calif.; London: Response Books.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: a study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 661.
- Kaegi, S., Svitich, K., Chambers, L., Bakker, C., & Schneider, P. (2002). Job satisfaction of school speech-language pathologists. *Journal of Speech Language Pathology and Audiology*, 26(3), 126-137.
- Kalkhoff, N. L., & Collins, D. R. (2012). Speech-language pathologist job satisfaction in school versus medical settings. *Language, Speech, and Hearing Services in Schools*, 43(2), 164-175.
- Kaplan, M. (1975). *Leisure: Theory and policy*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Kauppinen-Perttula, U. M. (2004). Kutsumus, Palvelustyö, Jaksaminen. Sisaret Oriveden Leprasairaalassa (1904-1953). Tampere: Tampere University Press.
- Kempas, K. (2017). Yhä useammalla alalla on pulaa työntekijöistä. *Helsingin Sanomat*. Haettu 18.11.2018, saatavilla <https://www.hs.fi/talous/art-2000005381364.html>
- Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.) *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia* (30-41). Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (2005). *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

- Kinnunen, U., & Mauno, S. (2009). *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.
- Kompier, M. A., Taris, T. W., & Van Veldhoven, M. (2012). Tossing and turning-in-somnia in relation to occupational stress, rumination, fatigue, and well-being. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 238-246.
- Konttinen, E. (1997). Professionaalinen asiantuntijatyö ja sen haasteet myöhäismodernissa. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) *Muuttuva asiantuntijuus* (48-61). Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Korpela, J. (2018). Lainausten esittäminen. Haettu 28.11.2018, saatavilla <http://jkorpela.fi/kielenopas/4.6.html>
- Kärnä, P., & Aro, A. (2002). Työkontekstin ja työuupumuksen yhteys. *Psykologia*, 37(4), 325-331.
- Lee, K. E., Williams, K. J., Sargent, L. D., Williams, N. S., & Johnson, K. A. (2015). 40-second green roof views sustain attention: The role of micro-breaks in attention restoration. *Journal of Environmental Psychology*, 42, 182-189.
- Léger, D., Massuel, M. A., Metlaine, A., & SISYPHE Study Group. (2006). Professional correlates of insomnia. *Sleep*, 29(2), 171-178.
- Liitto. (2018). Suomen Puheterapeuttiliitto ry. Haettu 15.11.2018, saatavilla <http://www.puheterapeuttiliitto.fi/fi/liitto/>
- Li, Y. I., Starr, L. R., & Hershenberg, R. (2017). Responses to positive affect in daily life: Positive rumination and dampening moderate the association between daily events and depressive symptoms. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 39(3), 412-425.
- Lindqvist, M. (1990). *Auttajan varjo*. Helsinki: Otava.
- Lumme, M. (2016). Puheterapeuteista suuri pula – ”Kaikki, jotka tarvitsevat apua, eivät sitä saa”. *Vantaan sanomat*. Haettu 18.11.2018, saatavilla <https://www.vantaan-sanomat.fi/artikkeli/451035-puheterapeuteista-suuri-pula-kaikki-jotka-tarvitsevat-apua-eivat-sita-saa>
- Manka, M. L. (2014). Työnilo – pää(n) asia. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) *Hoitotyön vuosikirja*. Helsinki: Fioca.
- Manka, M. L., & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.
- Martela, F. (2014). Onnellisuuksien psykologia. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) *Positiivisen psykologian voima* (24-45). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Mathieu, F. (2014). Occupational hazards: compassion fatigue, vicarious trauma and burnout. *The Canadian Nurse*, 110(5), 12-13.
- Mauno, S. & Ruokolainen, M. (2008). Organisaatiokulttuurin yhteys henkilöstön työhyvinvointiin ja työasenteisiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S.

- (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (56-74). Jyväskylä: PS-kustannus.
- McLaughlin, E., Lincoln, M., & Adamson, B. (2008). Speech-language pathologists' views on attrition from the profession. *International Journal of Speech-language Pathology*, 10(3), 156-168.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa Drenth, P. J. D. & Thierry, H. & de Wolff, Ch. J. (toim.) *Handbook of Work and Organizational Psychology. Volume, 2* (5-33). Hove: Psychology Press.
- Moen, P., Kelly, E. L., Tranby, E., & Huang, Q. (2011). Changing work, changing health: can real work-time flexibility promote health behaviors and well-being?. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(4), 404-429.
- Moller, A. C., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2006). Choice and ego-depletion: The moderating role of autonomy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(8), 1024-1036.
- Morin, C. M., Rodrigue, S., & Ivers, H. (2003). Role of stress, arousal, and coping skills in primary insomnia. *Psychosomatic Medicine*, 65(2), 259-267.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2005). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (56-74). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35(3), 537-557.
- Mäkikangas, A., Kinnunen, S., Rantanen, J., Mauno, S., Tolvanen, A., & Bakker, A. B. (2014). Association between vigor and exhaustion during the workweek: A person-centered approach to daily assessments. *Anxiety, Stress, & Coping*, 27(5), 555-575.
- Nie, Y., Chua, B. L., Yeung, A. S., Ryan, R. M., & Chan, W. Y. (2015). The importance of autonomy support and the mediating role of work motivation for well-being: Testing self-determination theory in a Chinese work organisation. *International Journal of Psychology*, 50(4), 245-255.
- Nissinen, L. (2012). *Rajansa kaikella: Miten estää myötätuntuupuminen?* Helsinki: Edita.
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W., & Bobko, P. (2012). Work-family balance, well-being, and organizational outcomes: Investigating actual versus desired work/family time discrepancies. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 331-343.
- Ojanen, M. (2014). Positiivisen psykologian kritiikki. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) *Positiivisen psykologian voima* (101-119) Jyväskylä: PS-kustannus.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(5), 551-568.

- Pietilä, L., & Pohtila, A. (2015). Perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon puheterapeuttien työhyvinvointi: työtyytyväisyys, työperäinen stressi ja työn laatu. Logopedian pro gradu -tutkielma. Oulun yliopisto, humanistinen tiedekunta.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.
- Roche, K. (2014). Job satisfaction and the educated entrepreneur. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 27(4), 353-368.
- Ruusuvuori, J., & Nikander, P. (2017). Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J.(toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja* (427-444). Tampere: Vastapaino.
- Salami, S. O. (2011). Job stress and burnout among lecturers: Personality and social support as moderators. *Asian Social Science*, 7(5), 110.
- Sankelo, M., & Åkerblad, L. (2009). Nurse entrepreneurs' well-being at work and associated factors. *Journal of Clinical Nursing*, 18(22), 3190-3199.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual. Utrecht University: Utrecht Occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2003). Self-regulatory processes and responses to health threats: Effects of optimism on well-being. *Social Psychological Foundations of Health and Illness*, 395-428.
- Schmutte, P. S., & Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 549.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction* 55(1). Washington: American Psychological Association.
- Sianoja, M., & De Bloom, J. D. (2016). Creating sustainable work: Recovery from work stress and its impact on health and well-being. *International Journal of Psychology*, 51, 739.
- Siltaloppi, M., & Kinnunen, U. (2009). Vapaa-ajan merkitys työkuormituksesta palautumisessa. Teoksessa Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.) *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia* (115-125). Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos.
- Singh, P., Burke, R. J., & Boekhorst, J. (2016). Recovery after work experiences, employee well-being and intent to quit. *Personnel Review*, 45(2), 232-254.
- Sinustako puheterapeutti? (2018). Suomen Puheterapeuttiliitto ry. Haettu 11.3.2018, saatavilla <http://www.puheterapeuttiliitto.fi/fi/puheterapeutiksi/sinustako+puheterapeutti/>
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: a diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196.

- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2008). "Did you have a nice evening?" A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 674.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204.
- Sonnentag, S., & Geurts, S. A. (2009). Methodological issues in recovery research. In *Current perspectives on job-stress recovery* (1-36). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Sonnentag, S., & Natter, E. (2004). Flight attendants' daily recovery from work: Is there no place like home?. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 366.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2014). Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. *Sosiaali- ja Terveysministeriön muistioita 2014: 18*. Helsinki: Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Laine, N., Mäkinen, J. P., & Seppänen, S.
- Stone, L., & Pellowski, M. W. (2016). Factors affecting career choice among speech-language pathology and audiology students. *Communication Disorders Quarterly*, 37(2), 100-107.
- Teater, M., & Ludgate, J. (2014). *Overcoming compassion fatigue: A practical resilience workbook*. Eau Claire: PESI Publishing & Media.
- Tetrick, L. E., Slack, K. J., Da Silva, N., & Sinclair, R. R. (2000). A comparison of the stress-strain process for business owners and nonowners: Differences in job demands, emotional exhaustion, satisfaction, and social support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(4), 464.
- Trougakos, J. P., & Hideg, I. (2009). Momentary work recovery: The role of within-day work breaks. In *Current perspectives on job-stress recovery* (37-84). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Trougakos, J. P., Beal, D. J., Green, S. G., & Weiss, H. M. (2008). Making the break count: An episodic examination of recovery activities, emotional experiences, and positive affective displays. *Academy of Management Journal*, 51(1), 131-146.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tynjälä, P., Nuutinen, A., Eteläpelto, A., Kirjonen, J., & Remes, P. (1997). The acquisition of professional expertise — a challenge for educational research. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 41(3-4), 475-494.
- Työhyvinvointi. (2018). Sosiaali- ja terveysministeriö. Haettu 29.11.2018, saatavilla <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

- Työ- ja elinkeinoministeriö (2010). Naisyrittäjien työhyvinvointi. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys*, 5. Helsinki: Palmgren, H., Kaleva, S., Jalonen, P., & Tuomi, K.
- Työterveyslaitos (2013). *Työ ja terveys Suomessa*. Helsinki: Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuk-salainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S.
- Työterveyslaitos (2018). *Asiantuntijatyön työajat – yhteydet työhön ja hyvinvointiin*. Helsinki: Ropponen, A., Bergbom, B., Härmä, M., & Sallinen, M.
- Uusitalo-Malmivaara, L. (2014). Positiivinen psykologia – mitä se on?. Teoksessa Uu-sitalo-Malmivaara, L. (toim.), *Positiivisen psykologian voima* (18-29). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vahtera, J., Pentti, J., Helenius, H., & Kivimäki, M. (2006). Sleep disturbances as a predictor of long-term increase in sickness absence among employees after fa-mily death or illness. *Sleep*, 29(5), 673-682.
- Weigel, D. J., Weigel, R. R., Berger, P. S., Cook, A. S., & DelCampo, R. (1995). Work-family conflict and the quality of family life: Specifying linking mechanisms. *Fa-mily and Consumer Sciences Research Journal*, 24(1), 5-28.
- Winwood, P. C., Bakker, A. B., & Winefield, A. H. (2007). An investigation of the role of non-work-time behavior in buffering the effects of work strain. *Journal of Oc-cupational and Environmental Medicine*, 49(8), 862-871.
- Zhang, C., Mayer, D. M., & Hwang, E. (2018). More is less: Learning but not relaxing buffers deviance under job stressors. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 123.
- Åkerstedt, T., Kecklund, G., & Axelsson, J. (2007). Impaired sleep after bedtime stress and worries. *Biological Psychology*, 76(3), 170-173.

Liitteet

Liite 1.

Rekrytointikirje:

Hei!

Olen Helsingin yliopiston logopedian opiskelija ja teen pro gradu -tutkimusta liittyen yksityisellä sektorilla työskentelevien puheterapeuttien työssä jaksamiseen ja työn kuormituksista palautumiseen. Etsin haastateltaviksi puheterapeutteja jotka tekevät asiakastyötä yksityisellä sektorilla pääkaupunkiseudulla, joko jossain yrityksessä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana. Tutkimuksen painopiste on työntekijän voimavaroissa sekä palautumiskeinoissa. Olisi mahtavaa, jos joku teidän yrityksestänne innostuisi osallistumaan ja näin auttaisi minua keräämään tutkimukseni kannalta arvokasta aineistoa.

Haastattelu vie aikaa reilun tunnin ja haastattelut on tarkoitus toteuttaa tämän kevään aikana. Kerätty aineisto käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti. Jos kiinnostuit, ota yhteyttä sähköpostitse: katri.roukala@helsinki.fi.

Olisin erittäin kiitollinen, jos voisitte kertoa puheterapeuteillenne tästä tutkimuksesta ja siihen osallistumisesta.

Innostunein terveisin,

Katri Roukala
+358408375597

Liite 2

Rekrytointikirje Ideoita puheterapiaan -ryhmään:

Hei kaikki yksityisellä sektorilla työskentelevät puheterapeutit tai sellaisen tuntevat!

Olen Helsingin yliopiston logopedian opiskelija ja teen pro gradu -tutkimusta liittyen yksityisellä sektorilla työskentelevien puheterapeuttien työssä jaksamiseen ja työn kuormituksista palautumiseen. Etsin haastateltaviksi puheterapeutteja jotka tekevät asiakastyötä yksityisellä sektorilla pääkaupunkiseudulla, joko jossain yrityksessä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana. Tutkimuksen painopiste on työntekijän voimavaroissa sekä palautumiskeinoissa.

Haastattelu vie aikaa reilun tunnin ja haastattelut on tarkoitus toteuttaa tämän kevään aikana. Kerätty aineisto käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti. Jos kiinnostuit, ota yhteyttä sähköpostitse: katri.roukala@helsinki.fi. Jos tunnet jonkun sopivan tyyppin tämän ryhmän ulkopuolelta, viestiä saa ehdottomasti levittää eteenpäin!

Liite 3.

Teemahaastattelun runko

Yksityisellä sektorilla työskentelevien puheterapeuttien työssä jaksaminen ja palautuminen

Teema 1: Työssäjaksamisen laatu

1. Työssä jaksaminen tällä hetkellä kokonaisuudessaan? Asteikolla 4-10.
2. Onko työssä jaksamisen laatu muuttunut työurasi aikana? Miten?
3. Mitä tekijöitä muistat muutostilanteisiin liittyneen?

Teema 2: Työssä jaksamista edesauttavat tekijät

1. Mitkä työhön liittyvät tekijät auttavat jaksamaan työssä?
2. Mitkä henkilökohtaiset piirteet/taidot auttavat jaksamaan työssä?
3. Voiko työssä jaksamista edesauttavia piirteitä/taitoja mielestäsi hankkia? Miten?

Teema 3: Työn kuormituksista palautuminen

1. Miten koet palautuvasi työn kuormituksista? Asteikolla 4-10.
2. Millaisia keinoja käytät työstä palautumiseen työaikana?
3. Millaisia keinoja käytät työstä palautumiseen työajan ulkopuolella?
4. Mitkä tekijät ovat mielestäsi palautumisen kannalta kaikkein tärkeimpiä?

Liite 4.

INFOKIRJE / Suostumuslomake

Osallistun pro gradu -tutkielman teemahaastatteluun, joka käsittelee yksityisellä sektorilla työskentelevien puheterapeuttien työssä jaksamista ja palautumista. Olen saanut riittävästi tietoa tutkimukseen osallistumisesta. Kaikki vastaukseni käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti, eikä henkilöllisyyttäni millään muotoa tuoda ilmi tutkielmassa.

Osallistun haastatteluun vapaaehtoisesti ja suostun sen tallentamiseen äänityslaitteella. Annan luvan haastattelun hyödyntämiseen pro gradu -tutkielmassa.

Minulla on milloin tahansa oikeus keskeyttää haastattelu, jos niin haluan. Jos minulle tulee myöhemmin mieleen kysymyksiä haastatteluun liittyen, voin ottaa yhteyttä haastattelija Katri Roukalaan, katri.roukala@helsinki.fi.

Tätä lomaketta on kaksi kappaletta, yksi osallistujalle ja yksi haastattelijalle.

Päivämäärä

Osallistujan allekirjoitus ja nimenselvennys

Haastattelijan allekirjoitus ja nimenselvennys
